

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**SISTEM PENGUPAHAN GAJI KARYAWAN CV. SUKSES
JUANDA VICTORY DI KOTA PEKANBARU MENURUT
TINJAUAN FIQIH MUAMALAH**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syariah dan Hukum



UIN SUSKA RIAU

DINDA NURHALIZA**NIM. 12120224953****PROGRAM S1****HUKUM EKONOMI SYARIAH (MUAMALAH)****FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM****UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU****1446 H/2025 M**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul "SISTEM PENGUPAHAN GAJI KARYAWAN CV. SUKSES JUANDA VICTORY DI KOTA PEKANBARU MENURUT TINJAUAN FIQIH MUAMALAH

", yang ditulis oleh:

Nama : Dinda Nurhaliza

NIM : 12120224953

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

Demikian Surat ini dibuat agar dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, Kamis, 11 April 2025

Pembimbing 1

Pembimbing 2

Dr. Kasmidin, Lc, MA
NIP. 196808172003121004

Zilal Afwa Ajidin, SE., MA
NIP. 199412182022031001

UIN SUSKA RIAU



PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **SISTEM PENGUPAHAN GAJI KARYAWAN CV. SUKSES JUANDA VICTORY DI KOTA PEKANBARU MENURUT TINJAUAN FIQIH MUAMALAH** yang ditulis oleh:

Nama : Dinda Nurhaliza
NIM : 12120224953
Program Studi : Hukum Ekonomi Syari'ah

Telah dimunaqasyahkan pada:

Hari/Tanggal : Senin, 16 Juni 2025
Waktu : 08.00 WIB s/d Selesai
Tempat : R. Praktek Peradilan Semu LT. 2 Gedung Belajar

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji *Munaqasyah* Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, Juni 2025

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua

Dr. Ade Fariz Fahrullah, M.Ag

Sekretaris

Mutasir, S.H.I., M.Sy

Penguji I

Drs. H. Zainal Arifin, MA

Penguji II

H. Syamsudin Muir, Lc., MA

Mengetahui:

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



Dr. Zulkifli, M.Ag

NIP. 19741006 20051 1 005

1. Disetujui dan disahkan oleh Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



ABSTRAK

Dinda Nurhaliza (2025) : Sistem Pengupahan Gaji Karyawan CV. Sukses Juanda Victory di Kota Pekanbaru Menurut Tinjauan Fiqih Muamalah

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya permasalahan dalam sistem CV. Sukses Juanda Victory di Kota Pekanbaru berdasarkan perspektif Fiqih Muamalah. Dengan adanya sistem pengupahan karyawan yang dilakukan seminggu sekali, dilaksanakan setiap hari sabtu. Upah yang diberikan tidak sesuai dengan UMK Kota Pekanbaru, dikarenakan upah yang diberikan lebih kecil dari pada upah yang sudah dianjurkan oleh pemerintah pekanbaru. Pemberian gaji yang dilakukan sudah mempertimbangkan berbagai aspek sehingga tidak merugikan pihak karyawan dan gaji yang diberikan tidak pernah telat.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan di Kota Pekanbaru. Populasi penelitian 9 orang, yaitu 7 karyawan dan 2 pemilik Perusahaan. Karena jumlah populasi kecil, penelitian tidak mengambil sampel, sehingga seluruh populasi diteliti. Sumber data yang digunakan meliputi data primer yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta data sekunder yang berasal dari kitab-kitab dan buku-buku hukum yang relecvan dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data analisis menggunakan metode deskriptif kualitatif, sedangkan penulisan laporan penelitian menggunakan penulisan deduktif.

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa sistem pengupahan karyawan di CV. Sukses Juanda Victory di Kota Pekanbaru sesuai dengan kesepakatan dan memenuhi syariat, sehingga kesepakatan dibolehkan. Namun, pengupahan yang dilakukan belum memenuhi kriteria UMK Kota Pekanbaru sehingga pengupahan tersebut dinilai, tidak boleh atau diharamkan. Karena dinilai merugikan karyawan atas hak-hak nya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Kata Kunci: *Fiqih Muamalah, Pengupahan, Karyawan*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur bagi penguasa alam Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“SISTEM PENGUPAHAN GAJI KARYAWAN CV. SUKSES JUANDA VICTORY DI KOTA PEKANBARU MENURUT TINJAUAN FIQIH MUAMALAH** “. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada baginda Nabi Muhammad SAW, semoga syafaat beliau akan kita rasakan di yaumul akhir nanti, aamiin.

Skripsi ini ditulis dan diselesaikan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelas Sarjana Hukum (SH) Pada Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah) pada program Strata satu (SI). Fakultas Syari'an dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis menyadari dalam pembuatan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari nilai sempurna. Dalam penyelesaian skripsi ini banyak menghadapi hambatan kendala, namun dengan ridho Allah SWT dan do'a maupun motivasi dari semua pihak, maka penulis dapat menghadapinya. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari dukungan maupun do'a dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk itu melalui karya ilmiah ini penulis mengucapkan rasa hormat dan terimakasih kepada:

1. Kepada kedua orang tua, yaitu Ayahanda terhebat Parmin, Ibunda tersayang Agus Susanti, yang memberikan kasih sayang dan kekuatan dalam menghadapi rintangan, serta kedua kakak penulis Novia Pratiwi, dan Dwi Selvia Sari, dan adik penulis Nur Syahiid Ramadhani dan Nur Hayyunda Putri Lestari dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keluarga lainnya yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang dan do'a selama perkuliahan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

2. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS., SE., AK, AC selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, beserta Prof. Dr. Hj. Helmiati, M.Ag, selaku Wakil Rektor I, Prof. Dr. H. Mas'ud Zein, M,Pd, selaku Wakil Rektor II, Prof. Edi Erwan, S.Pt., M.Sc., Ph selaku Wakil Rektor III. Beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu pengetahuan di kampus Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Zulkifli, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum beserta Bapak Dr. H. Akmal Abdul Munir, Lc.,MA selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. H. Mawardi. M.Si selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Dr. Hj. Sofia Hardani. M.Ag selaku Wakil Dekan III Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Ade Fariz Fahrullah, M.Ag selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah dan Ibu Dra. Nurlaili, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, serta staf program studi Hukum Ekonomi Syariah yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Dr. Kasmidin, Lc, MA dan Bapak Zilal Afwa Ajidin, SE.,MA sebagai pembimbing skripsi penulis yang telah berjuang meluangkan waktu dengan ikhlas dan sabar memberikan motivasi dan arahan hingga selesainya penulisan skripsi ini.
6. Bapak Kamiruddin M.Ag selaku dosen penasihat akademik yang telah membimbing, memotivasi serta mengarahkan penulis selama menjalani Pendidikan di bangku kuliah.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

7. Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis, semua ilmu yang telah diberikan sangat berarti dan berharga demi kesuksesan penulis di masa yang akan datang.
8. Kepada Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Risu serta seluruh karyawan dan karyawan yang telah berjasa memberikan pinjaman buku-buku sebagai referensi bagi penulis.
9. Kepada seluruh karyawan CV. Sukses Juanda Victory di Kota Pekanbaru yang telah memberikan informasi dalam menyelesaikan dan menyempurnakan skripsi ini.
10. Terimakasih kepada sahabat-sahabat tercinta penulis Anna Zahara, Nurul Aini, Dewi Julianti, Nurhayati Pasaribu, dan Sri Wahyuni yang telah memberikan semangat kepada penulis, serta teman-teman HES A, seluruh Angkatan 21 dan Aisyah Rahmatul Fitri yang telah banyak memberikan informasi, pembelajaran dan pengalaman berharga.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan menambah wawasan ilmu pengetahuan penulis ucapkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada Allah SWT semoga Allah memberikan kebaikan kepada mereka dan Allah akan membalasnya berlipat-lipat ganda Aamiin Allahumma Aamiin..... *Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu*

Pekanbaru, 6 Mei 2025
Penulis,

DINDA NURHALIZA
NIM: 12120224953



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Teori.....	9
1. Pengertian Ujrah	9
2. Dasar Hukum	12
3. Rukun Dan Syarat Ujroh.....	17
4. Macam-Macam Ujroh.....	20
5. Berakhirnya Akad Ujroh.....	21
6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penentu Tingkat Upah	21
7. Pengertian Kinerja	23
B. Penelitian Terdahulu	24
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian	28
B. Lokasi Penelitian.....	28
C. Subjek dan Objek Penelitian	28
D. Sumber Data	29
E. Populasi dan Sampel	29
F. Teknik Pengumpulan Data.....	30
G. Teknik Analisis Data	31
H. Metode Penulisan.....	32
I. Sistematika Penulisan	32



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	34
A. Gambaran Umum.....	34
B. Sistem Pengupahan Karyawan di CV. Sukses Juanda Victory di Kota Pekanbaru	39
C. Tinjauan Fiqih Muamalah Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan di Cv. Sukses Juanda Victory di Kota Pekanbaru	42
BAB V PENUTUP	50
A. Kesimpulan	50
B. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Beserta Jabatannya	38
--	----



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Perusahaan CV. Sukses Juanda Victory	36
--	----





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Upah merupakan hal yang paling utama dalam ketenagakerjaan, karena tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika nilai upah yang ditawarkan oleh suatu perusahaan tersebut dinilai tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja, maka pekerja tersebut akan menolak pekerjaan yang ditawarkan.

Pembahasan upah dalam hukum Islam terkategori dalam konsep ijarah, al ijarah berasal dari kata al ajru yang berarti *al 'iwadhu* (ganti). dari sebab itu *ats tsawab* (pahala) dinamai *ajru* (upah). menurut pengertian syara', *al ujroh* ialah: "Suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian".

Al-ijarah berasal dari kata ujah yang artinya adalah upah dan sewa.¹

Dalam Ekonomi Islam, upah disebut juga dengan ujah yang pembahasan lebih jauh dalam ekonomi sering dikaitkan dengan kontrak perjanjian kerja yang dilakukan. Dalam ekonomi Islam, penentuan upah pekerja sangat memegang teguh prinsip keadilan dan kecukupan. Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen atas dasar kerelaan melakukannya (dari yang ber-akad). Akad dalam transaksi kerja adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha, sehingga

¹ Sayyid Sabiq, Fiqh Sunnah, diterjemahkan oleh Kamaluddin A.Marzuki dari "Fiqhus Sunnah", (Jakarta Pusat: Yayasan Syi'ar Islam Indonesia), cet. ke- 1, jilid 13, h. 7.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah.² Oleh karena itu, dalam suatu perjanjian harus mengakomodir pembayar pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan kerjanya. Begitu juga pekerja dilarang memaksa pengusaha untuk membayar melebihi kemampuannya dalam pelaksanaan pemberian upah yang merupakan hak pekerja.

Upah dapat dinisbatkan pada penghasilan yang diperoleh tenaga kerja, yang dalam hal ini dapat dipandang sebagai jumlah uang yang diperoleh dari seorang pekerja selama suatu jangka waktu tertentu, seperti halnya sebulan, seminggu, atau sehari, mengacu pada upah nominal tenaga kerja. Upah dari seorang buruh tergantung pada berbagai faktor seperti jumlah upah berupa uang, daya beli uang, dan seterusnya, yang dapat dikatakan terdiri dari jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya diterima oleh seorang pekerja karena kerjanya sehingga pekerja diberi imbalan baik besar maupun kecil harus sebanding dengan harga nyata pekerjaannya, bukan harga nominal atas jerih payahnya.

Dalam pandangan Al- Qur'an menurut penafsiran M. Quraish Shihab, bahwa uang memang merupakan modal serta salah satu faktor produksi yang penting, tetapi bukan yang terpenting melainkan usaha kerja manusia lah yang

² Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Banda Lampung: Arjasa Pratama, Cet.1, 2020) h. 5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

menduduki tempat di atas modal tersebut disusul sumber daya alam.³ Oleh sebab itu, usaha kerja manusia atau sumber daya manusia, merupakan kontribusi yang sangat penting, dan bahkan sangat menentukan dalam rangka memenuhi hak Allah Swt., hak hidup dan hak keluarga serta hak-hak masyarakat pada umumnya.

Khusus dalam bidang industri sistem pengupahan pada umumnya dipandang sebagai satu alat untuk mendistribusikan upah pada karyawan atau tenaga kerja, sistem pengupahan sebagai alat distribusi dibedakan menjadi:

1. Sistem upah waktu
2. Sistem upah satuan hasil
3. Sistem upah borongan
4. Sistem upah bonus
5. Sistem mitra usaha⁴

Dalam perspektif Islam, bekerja adalah aktifitas ibadah yang melibatkan Allah Swt dan manusia secara bersama-sama. Di satu sisi memperoleh pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak adalah satu diantara ketentuan Allah Swt. sedangkan sisi lainnya adalah usaha optimal dari manusia itu sendiri. Manusia selaku pencari kerja hendaknya membawa dan menjadikan nilai-nilai agama sebagai pedoman dan petunjuknya.⁵

³ Muh, said dan Syafi'ah, *Hukum- Hukum Fiqih Muamalah*, (Depok: Rajawali Pers, 2021) h.102

⁴ Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: (EdisiRevisi), Rajawali Press. 2014), h. 52

⁵ Muhammad Tholhah Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lantabora Press, 2005), h. 59

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Muhammad Bin Al-Hasan Al-Syaibani bahwa bekerja merupakan unsur utama produksi mempunyai kedudukan utama yang sangat penting dalam kehidupan, karena menunjang pelaksanaan ibadah kepada Allah Swt, dan karenanya hukum kerja adalah wajib.⁶

Oleh karena itu, dalam ekonomi islam sangat menganjurkan dilaksanakannya aktifitas produksi dan mengembangkannya, baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas. Islam menghendaki semua tenaga dikerahkan semaksimal mungkin untuk menghasilkan sesuatu, supaya semua kebutuhan manusia dapat terpenuhi, dalam mencapai kehidupan yang layak.

Timbulnya persoalan dibidang ekonomi oleh individu, masyarakat maupun Negara semuanya, disebabkan oleh kelangkaan sumber daya manusia yang dapat memenuhi kebutuhan manusia. Karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama dan manusia juga mempunyai keinginan yang relative tidak terbatas, sementara alat pemenuhannya terbatas, untuk itu dalam menghadapi perekonomian seperti ini manusia hendaknya membuat skala prioritas dan pilihan-pilihan yang tentunya sesuai dengan keterampilan dan sumber daya alamnya.

Dalam UUD Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh dijelaskan bahwa serikat pekerja/ buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.⁷

⁶ Muhammad Said, *Pengantar Ekonomi Islam* (Pekanbaru, Suska press, 2008), cet ke-1, h. 42

⁷ Djumadi, *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh Di Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), h.8



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Serikat pekerja/buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/ buruh dan keluarganya. Dalam menggunakan hak tersebut, pekerja/ buruh dituntut untuk bertanggung jawab untuk menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan Negara. Oleh karena itu, penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Serikat pekerja atau buruh dianggap perlu dalam rangka dan upaya melindungi pekerja/buruh terutama dalam hal berhadapan dengan pengusaha untuk secara kolektif memperjuangkan hak dan kewajiban buruh dalam melakukan hubungan kerja.⁸

Islam sangat menekankan pentingnya keadilan dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam hubungan ekonomi . Prinsip-prinsip keadilan yang terkandung di dalam Al-Qur`an dapat menjadi rujukan dalam penetapan UMK yang adil dan layak. UMK yang adil diharapkan dapat menjamin kesejahteraan pekerja dan keluarga, serta menciptakan hubungan yang harmonis. Seperti dalam Q.S An-Nisa (4); 29

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

"Dan janganlah kamu saling memakan harta satu sama lain dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan

⁸ Ibid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepada kamu."⁹

CV. Sukses Juanda Victory adalah perusahaan yang berdiri pada tahun 2020, lebih tepatnya pada 8 September, yang berlokasi di Air Hitam, Pekanbaru. Perusahaan ini merupakan Industri tepung campuran dan adonan tepung.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan yang bekerja di CV. Sukses Juanda Victory, mereka sering merasakan keluhan terhadap pembayaran upah yang tidak sesuai dengan pendapatan UMK Pekanbaru.¹⁰ Upah minimal kabupaten dari tahun 2020 sampai 2021 mencapai Rp. 2.997.971, pada tahun 2022 mencapai Rp. 3.049.675, pada tahun 2023 mencapai Rp. 3.319.023, dan pada tahun ini 2024 mencapai Rp. 3.451.585.¹¹

Sistem pengupahan ini dilakukan seminggu sekali, dengan gaji yang berbeda-beda dengan pekerjaan yang dilakukan berbeda-beda pula. Disana terdiri dari 6 karyawan yang memiliki berbeda-beda tiap tugas. Karyawan penggiling tepung maka perkiraan gajinya mencapai Rp. 70.000, tetapi apabila borongan maka setiap 1 kotak dibayar senilai Rp. 5.000. Berbeda dengan sales yang mendapatkan gaji perkiraan Rp. 3.000.000. Nah yang jadi Masalah ini adalah Karyawan buruh yang tidak mendapatkan gaji yang sesuai dengan ketentuan UMK Pekanbaru.

⁹ Kementerian Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Cordoba), 2021, h.

¹⁰ Dini, Karyawan, Wawancara, 1 oktober 2024

¹¹ Pekanbaru.go.id, diakses pada tanggal 3 september 2024



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan uraian masalah di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Tinjauan Fiqih Muamalah terhadap Sistem Pengupahan Gaji Karyawan di CV. Sukses Juanda Victory di Kota Pekanbaru”**.

B. Batasan Masalah

Karena banyaknya permasalahan yang ada, maka penulis membatasi permasalahan penelitian pada Tinjauan Fiqih Muamalah terhadap sistem pengupahan gaji karyawan di CV. Sukses Juanda Victory di Kota Pekanbaru.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pengupahan di CV. Sukses Juanda Victory yang tidak sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota (UMK) di Pekanbaru?
2. Bagaimana tinjauan fiqih muamalah terhadap sistem pengupahan di CV. Sukses Juanda Victory yang tidak sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota di Pekanbaru?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui praktik pengupahan gaji karyawan di CV. Sukses Juanda Victory di Kota Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Untuk mengetahui tinjauan fiqh muamalah terhadap sistem pengupahan gaji karyawan di CV. Sukses Juanda Victory di Kota Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana hukum pada Fakultas Syariah Dan Hukum.
- b. Untuk mengetahui sistem pengupahan buruh pada suatu tempat.
- c. Sebagai implementasi ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama masa perkuliahan dan sebagai pedoman bagi penulis lainnya untuk mengadakan penelitian yang sama.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori

1. Pengertian *Ujrah*

Ujrah atau Upah merupakan hal yang paling utama dalam ketenagakerjaan, karena tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika nilai upah yang ditawarkan oleh suatu perusahaan tersebut dinilai tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja, maka pekerja tersebut akan menolak pekerjaan yang ditawarkan.

Dalam bahasa Arab upah disebut dengan *ujroh*, yang berasal dari kata *al-ajru* yang arti menurut bahasanya ialah *al- iwadh* yang arti dalam bahasa Indonesianya ialah ganti dan upah.¹² Dalam kamus bahasa Indonesia upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.¹³

Sebagaimana dijelaskan di atas, didalam islam istilah sewa atau upah dikenal dengan istilah *al ujroh*. Upah adalah imbalan yang diterima pekerja atas jasa yang diberikan dalam proses memproduksi barang atau

¹² Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), h. 114

¹³ Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 947

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jasa disuatu perusahaan.¹⁴ Secara Umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Menurut Idris Ahmad bahwa upah artinya mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.¹⁵

Upah dalam Islam adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi didunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala diakhirat (imbalan yang lebih baik). Islam tidak membiarkan upah berada dibawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja tetapi Islam juga tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbanganya terhadap produksi.

Upah menurut undang-undang adalah hak pekerja atau 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 perturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁶

¹⁴ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan* di Indonesia, hal, 73

¹⁵ Hendi Suhendi, *Op. Cit*, h. 115

¹⁶ Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2000, pasal 1, ayat 30

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Secara terminologi perlu dikemukakan beberapa pendapat para ulama antara lain:

- a. Menurut ulama Syafi'iyah, *ujroh* adalah transaksi terhadap sesuatu manfaat yang dimaksud, tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu.
- b. Menurut ulama' Malikiyah dan Hambali, *ujroh* adalah pemilikan suatu manfaat yang diperbolehkan dalam waktu tertentu dengan imbalan.¹⁷
- c. Menurut ulama Hanafiyah, *ujroh* adalah akad untuk membolehkan pemilikan manfaaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.

Mayoritas ulama *fiqih* berpendapat bahwa *ujroh* adalah menjual manfaat dan yang boleh disewakan adalah manfaatnya bukan objeknya. Oleh karena itu, mereka melarang menyewakan pohon untuk buahnya, domba untuk susu, sumur untuk air, dan lain-lainnya karena ini bukan manfaat tetapi objek.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat kita pahami bahwa *ujroh* adalah pertukaran sesuatu dengan imbalan, diterjemahkan kedalam bahasa indonesia berarti upah-mengupah “menjual manfaat” sedangkan upah adalah tempat menjual tenaga atau kekuatan.¹⁸

¹⁷ Abu Azam Al Hadi, *Fiqih Muamalah Kontemporer*, (Depok: Rajawali Pers, 2017) ,h.

¹⁸ Hendi Suhendi, Loc. Cit, h. 115

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dasar Hukum

Sebagaimana banyak ulama berpendapat bahwa *ujroh* ditentukan berdasarkan Al- Qur'an dan Sunnah sebagai berikut:

a. Surah Al-Baqarah (2): 233

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

“Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan”.¹⁹

Menurut Al-Qurtubi, Surat Al-Baqarah ayat 233 ditujukan kepada para wanita yang telah bercerai namun memiliki anak dari pernikahan tersebut. Fokus utama dari ayat ini adalah mengenai hak dan kewajiban yang harus tetap dijalankan setelah perceraian terjadi. Ketika seorang wanita masih berstatus sebagai istri, ia memiliki hak untuk mendapatkan kebutuhan dasar seperti pakaian, tempat tinggal, dan makanan. Namun, hak-hak ini berakhir saat perceraian terjadi, kecuali jika wanita tersebut masih menyusui anak dari pernikahan mereka. Dalam hal ini, mantan istri tetap berhak mendapatkan nafkah dan pakaian dari mantan suaminya karena dia masih terlibat dalam tugas yang berkaitan dengan sang suami, yakni menyusui anak mereka. Bahkan, menurut pendapat

¹⁹ Departemen Agama, *Loc. Cit*, h. 37

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Abdul Wahhab, seorang wanita yang telah bercerai namun masih menyusui anaknya berhak menerima upah atau kompensasi untuk jasa menyusuinya. Adapun masa menyusui yang diatur dalam ayat ini adalah maksimal dua tahun. Sedangkan tanggung jawab finansial untuk anak, terutama nafkah, tetap berada di tangan sang ayah hingga anak mencapai usia baligh, meskipun orang tua tersebut telah bercerai.²⁰

b. Surah Al- Qashas (28) : 26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ
إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَاجٍ ۖ فَإِنْ
أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ ۖ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ ۚ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ
اللَّهُ مِنَ الصَّاحِقِينَ

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".²¹

Ayat di atas menjelaskan tentang Musa yang hendak diangkat sebagai pekerja pada keluarga seorang saleh yang memiliki dua anak, semuanya wanita. Sebelumnya, Musa telah membantu kedua wanita tersebut saat mengambilkan air untuk minum ternak mereka. Kisah ini dijelaskan di dalam al-Quran pada ayat 23-24. M.Quraish Shihab

²⁰ Abu Abdillah Muhammad Al-Qurthubi. (2006). Tafsir Al-Jami' li Ahkam Al-Qur'an. Muassasah Ar-Risalah. H.160

²¹ Departemen Agama, *Ibid.* h. 338.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menafsirkan ayat di atas dengan mengatakan, salah seorang dari kedua wanita itu yakni yang datang mengundangnya berkata: Wahai ayahku, pekerjakanlah dia agar ia dapat menangani pekerjaan kita selama ini antara lain menggembala ternak kita karena sesungguhnya dia adalah orang yang kuat dan terpercaya dan sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau pekerjakan untuk tugas apapun adalah orang yang kuat fisik dan mentalnya lagi terpercaya. Tidak hanya berhenti di situ, Shihab juga mengutip Ibn Taimiyah yang menegaskan pentingnya kedua sifat itu disandang oleh siapapun yang diberi tugas. Kekuatan yang dimaksud adalah kekuatan dalam berbagai bidang. Karena itu, terlebih dahulu harus dilihat bidang apa yang akan ditugaskan kepada yang dipilih. Selanjutnya kepercayaan dimaksud adalah integritas pribadi, yang menuntut adanya sifat amanah sehingga tidak merasa bahwa apa yang ada dalam genggamannya merupakan milik pribadi, tetapi milik pemberi amanat, yang harus dipelihara dan bila diminta kembali, maka harus dengan rela mengembalikannya. Suwiknyo menjadikan ayat ini sebagai tema bahasan dengan judul ijarah. Di dalam kesimpulannya ia menuliskan, bahwa berdasarkan pada QS. Al-Qashash ayat 26 seseorang boleh mengangkat pekerja dan menjai pekerja atas suatu pekerjaan. Pekerja berhak mendapatkan upah atas pekerjaan yang telah diselesaikannya, pemberi pekerjaan memiliki kewajiban untuk membayar upah kepada pekerja tersebut

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Surah an-nisa (4): 29

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu”²²

Menurut Imam Ibnu Katsir, tafsiran Surah An-Nisa ayat 29 menjelaskan bahwa Allah SWT dengan tegas melarang kaum mukminin untuk memakan harta sesama mereka dengan cara yang batil, yaitu melalui jalan yang tidak benar seperti mencuri, menipu, berkhianat, berjudi, merampas, melakukan riba, atau segala bentuk muamalah yang tidak diridhai oleh syariat. Beliau menekankan bahwa satu-satunya cara yang diperbolehkan untuk memperoleh harta adalah melalui perdagangan atau transaksi yang dilakukan atas dasar kerelaan kedua belah pihak, yaitu dengan adanya kesepakatan yang jujur tanpa paksaan, penipuan, ataupun manipulasi. Ibnu Katsir juga menafsirkan bagian “wala taqtulū anfusakum” sebagai larangan keras untuk membunuh diri sendiri maupun orang lain. Beliau mengutip hadis Nabi Muhammad SAW yang menyatakan bahwa siapa yang membunuh dirinya dengan suatu cara, maka kelak di akhirat ia akan disiksa

²² Departemen Agama, *Ibid* ., h. 83

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan cara yang sama. Oleh karena itu, ayat ini menurut beliau memuat dua prinsip penting: menjaga harta kaum muslimin dari cara-cara yang tidak sah dan menjaga jiwa mereka dari bahaya yang merusak, baik melalui tindakan fisik seperti bunuh diri maupun tindakan sosial seperti kezaliman ekonomi. Penutup ayat ini dengan pernyataan “Sesungguhnya Allah Maha Penyayang kepadamu” menunjukkan bahwa larangan-larangan tersebut ditetapkan bukan untuk membatasi kebebasan manusia, melainkan sebagai bentuk kasih sayang Allah yang ingin melindungi manusia dari kerusakan dan kehancuran yang timbul akibat pelanggaran terhadap prinsip-prinsip tersebut.

d. Hadist Riwayat Bukhari

حَدَّثَنَا أَبُو نُعَيْمٍ حَدَّثَنَا مِسْعَرٌ عَنْ عَمْرِو بْنِ عَامِرٍ قَالَ سَمِعْتُ أَنَسًا رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ يَقُولُ كَانَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَخْتَجِمُ وَلَمْ يَكُنْ يَظْلِمُ أَحَدًا أَجْرَهُ

“Telah menceritakan pada kami Abu Nu’aim telah menceritakan kepada kami Mia’ar dari Amru bin Amir berkata; Aku mendengar Anas radliallahu’ anhu berkata; Nabi shallallahu ‘alaihi wasallam berbekam dan beliau tidak pernah menzalimi upah seorangpun.” (HR. Bukhari No.2511)²³

e. Hadist Riwayat Ibnu Majah

Sabda Nabi Muhammad SAW

عَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : أَعْطُوا الْأَجْرَ هَقٌّ بَلَّ أَنْ يَجْفَأَ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه)

²³ Al Iman al Hafidz Ibnu Hajar Al Asqalani, Fathul baari, Jilid 14, alih bahasa oleh Amiruddin, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2008), Cet. Ke-3, h. 145

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Rukun dan Syarat Ujroh

a. Rukun *ujroh*

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya. Dalam konsep islam yang membentuk unsur itu adalah disebut rukun.

Adapun menurut Jumhur ulama bahwa rukun *ujroh* ada 4 (empat), yaitu:

1) *Sighat Al-'Aqad* (ijab dan qabul)

Shighat adalah *Ijab* dan *Kabul* antara *Mu'jir* dan *Musta'jir*, ijab kabul upah-mengupah. Misalnya “Kuserahkan kebun ini kepadamu untuk dicangkuli dengan upah setiap hari Rp.5000”, kemudian *Mu'jir* menjawab “Aku akan kerjakan pekerjaan itu sesuai dengan apa yang engkau ucapkan”.

2) *Al-'Aqidayn* (kedua orang yang bertransaksi)

Mu'jir dan *Musta'jir* yaitu orang yang melakukan akad sewa- menyewa atau upah-mengupah. *Mu'jir* adalah orang yang menerima upah dan yang menyewakan tenaganya, sedangkan *musta'jir* adalah orang yang memberi upah (majikan) dan yang menyewa sesuatu (pekerja atau buruh).

²⁴ Muhammad Nashiruddin Al Abani, Shahih Sunan Ibnu Majah Jilid 2, Alih bahasa oleh Ahmad Taufiq Abdurrahman, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2007), cet.ke-1, h.420

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) *Al-ujrah* (upah/sewa)

Yaitu Upah yang diberikan oleh *musta' jir* kepada *mu'jir* atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya. Dan diwajibkan kedua belah pihak mengetahui besarnya, baik dari segi sewa-menyewa maupun upah-mengupah.

4) *Al-manafi* (manfaat Upah)²⁵

Sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, diwajibkan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Hendaklah barang-barang yang menjadi obyek kontrak dan upah itu dapat dipergunakan untuk kegunaannya.
- b) Barang-barang yang menjadi obyek dan upah dapat diserahkan kepada pekerja beserta kegunaannya.
- c) Manfaat benda yang disewakan adalah hal-hal yang boleh (boleh) menurut *syara'*, bukan hal-hal yang dilarang (diharamkan).

b. **Syarat- Syarat *Ujroh***

Sebagai bentuk transaksi, *ujroh* dianggap sah harus memenuhi rukun di atas, di samping rukun juga harus memenuhi syarat-syaratnya. Adapun syarat-syarat dimaksud adalah:

- 1) Kedua belah pihak yang berakad (penjual dan pembeli) harus menyatakan kerelaannya dalam melakukan transaksi *ujroh*. Bila di antara salah seorang di antara keduanya dengan cara terpaksa

²⁵ Abu Azam Al Hadi, Op. Cit, h. 85

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam melakukan transaksi, maka akad *ujroh* semacam ini tidak sah.

- 2) Bagi kedua orang yang melakukan transaksi (akad), menurut ulama Syafi'iyah dan Hanabilah disyaratkan telah baligh dan berakal. Oleh sebab itu, bagi orang yang belum baligh dan tidak berakal, seperti anak kecil dan orang gila transaksinya menjadi tidak sah. Beda dengan ulama Hanafiyah dan Malikiyah, bahwa kedua orang yang bertransaksi itu tidak harus berusia baligh, namun anak yang *mumayyiz* (yang bisa membedakan) boleh melakukan transaksi *ujroh* dengan syarat adanya persetujuan dari walinya.
- 3) *Ujrah*, disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam upah- mengupah.
- 4) Barang yang dalam upah-merigupah, disyaratkan pada barangnya dengan beberapa syarat berikut ini.
 - a) Hendaklah barang yang menjadi objek akad dan upah- mengupah dapat dimanfaatkan kegunaannya.
 - b) Hendaklah benda yang menjadi objek dan upah-mengupah dapat diserahkan kepada penerima dan pekerja berikut kegunaannya (khusus dalam upah-mengupah Manfaat dari yang di upah adalah perkara yang mubah (boleh) menurut *Syara'* bukan hal yang dilarang (diharamkan).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c) Benda sebagai alat upah disyaratkan kekal 'ain (zat)-nya hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam akad.²⁶

4. Macam- Macam *Ujroh*

Upah terbagi menjadi dua macam yaitu:²⁷

- a. Upah yang sepadan (*Ujrah al-misli*)

Ujrah al-almisli merupakan bentuk upah yang dihitung berdasarkan kesesuaian dengan jenis dan kualitas pekerjaan yang dilakukan. Upah ini harus mencerminkan nilai yang telah ditentukan dan disepakati bersama oleh kedua belah pihak, yaitu pemberi kerja dan penerima kerja, pada saat transaksi pembelian jasa berlangsung. Dengan demikian, untuk menetapkan tarif upah dalam situasi di mana transaksi jasa dilakukan namun upah yang wajar atau sesuai dengan pekerjaan belum ditentukan, perlu dipertimbangkan berbagai faktor meliputi jenis pekerjaan, tingkat kesulitan, serta kondisi normal yang berlaku dalam situasi serupa.

- b. Upah yang telah disebutkan (*Ujrah al-musamma*)

Upah yang disebut (*Ujrah al-musamma*) syaratnya ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut. Dengan demikian, pihak pemberi upah tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa yang telah disebutkan, sebagaimana pihak penerima upah juga

²⁶ Hendi Suhendi, Op.Cit, h. 118

²⁷ Nasrun Haeron, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pertama, 2009), h. 236

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan untuk mendapatkan lebih kecil dari apa yang telah disebutkan, melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti ketentuan syara'.

5. Berakhirnya Akad *Ujroh*

Berakhirnya suatu upah (*ujrah*) disebabkan oleh beberapa hal, di antaranya adalah sebagai berikut :²⁸

- a. Upah biasanya berakhir setelah tugas atau pekerjaan yang disepakati telah selesai dilaksanakan.
- b. Jika salah satu pihak membatalkan kontrak sebelum pekerjaan selesai, *ujrah* dapat dipertimbangkan berdasarkan kerja yang telah dilakukan.

Jika salah satu pihak melanggar ketentuan yang disepakati dalam kontrak, hal ini dapat mengakhiri hak atas *ujrah*.

6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penentuan Tingkat Upah

Menurut Mohammad Agus, faktor-faktor yang mempengaruhi penentuan ting-kat upah adalah:²⁹

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja, pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi, sedangkan jumlah tenaga kerja yang tersedia langka, cenderung memiliki upah yang tinggi. Adapun untuk pekerjaan yang memiliki tingkat penawaran yang tinggi serta tidak membutuhkan

²⁸ Akhmad Hulaify, *Asas-asas Kontrak (Akad) dalam Hukum Syariah, Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 3, No. 1, 2019, h. 4

²⁹ Muhammad Agus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 1992) h. 142.

tingkat keterampilan yang tinggi, pekerjaan seperti ini cenderung memiliki standar upah yang rendah.

2. Organisasi buruh, keberadaan organisasi serikat pekerja yang saat ini semakin banyak dikalangan pekerja menjadikan kedudukan pekerja semakin kuat, hal ini semakin membuat posisi tawar para pekerja semakin tinggi.
3. Kemampuan perusahaan untuk membayar, bagi perusahaan gaji merupakan komponen biaya produksi, apabila terjadi kenaikan biaya produksi maka akan mengakibatkan kerugian sehingga perusahaan tidak akan mampu memenuhi fasilitas perusahaan.
4. Produktivitas karyawan, semakin tinggi prestasi prestasi yang diberikan oleh karyawan dalam kinerjanya maka akan semakin besar upah yang diterima.
5. Biaya hidup, Jika hidup dikota besar tentu biaya hidup akan semakin tinggi, biaya hidup merupakan “batas penerimaan upah” bagi para karyawan.
6. Pemerintah, melalui peraturan-peraturan serta kebijakan-kebijakannya, mempunyai kewenangan dalam menentukan besar kecilnya gaji, seperti menetapkan upah minimum yang harus diberikan oleh perusahaan atau pemberi kerja.
7. Konsistensi internal dan eksternal, Struktur gaji atau upah yang baik dapat memenuhi syarat konsistensi internal dan eksternal. Yang dimaksud dengan konsistensi internal adalah sistem pengupahan didasarkan pada prinsip keadilan di lingkungan perusahaan sendiri,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sedangkan yang dimaksud dengan konsistensi eksternal adalah sistem pengupahan berdasarkan pada keadilan dibanding dengan keadaan perusahaan lain yang sejenis.³⁰

7. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang.³¹ Kinerja individu berarti orang yang berperan dalam suatu organisasi yang memiliki sikap disiplin, inisiatif dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan bersama oleh seseorang yang berada pada badan atau lembaga pemerintah yang menjalankan fungsi atau tugas pemerintahan menjadi lebih baik.

Kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dapat dinilai objektif. Kinerja seorang pegawai akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.³²

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja,

³⁰ Muhammad Agus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 1992) 142

³¹ M. Ismail Yusanto dan M. Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta Gema Insani Press, 2002) Hal 199

³² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2010) 171

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan peningkatan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Secara umum, indikator kinerja memiliki fungsi seperti, memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan/ program/ kegiatan dalam menilai kinerjanya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam tinjauan pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

Penelitian Emilia Ningsih, dengan judul “ Sisem Pembayaran Upah Karyawan PT. Restu Experience (RXP) Perawang Di Tinjau Menurut Ekonomi Syariah” dalam penelitian ini penyusun menggunakan penelitian lapangan, penyusun langsung turun kelapangan, penyusun langsung turun ke lapangan yang berlokasi di Perawang Kecamatan Tualang Kabupaten Siak. Yang di mulai dari wawancara langsung dengan manajer dan karyawan PT. RXP Perawang Kecamatan Tualang. Selain itu juga menggunakan metode dokumentasi dan analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif dan kualitatif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa system pengupahan langsung di bayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang di hasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Biasanya upah yang mereka terima seharusnya pada tanggal 30 tapi menjadi tanggal 10, sehingga mereka kesulitan untuk memenuhi kebutuhan hidup.³³

Penelitian Muhammad Rizal Rifai, dengan judul “Analisis Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan”. Dalam penelitian ini penyusun menggunakan penelitian lapangan (*field research*) yaitu riset yang didasarkan pada data maupun informasi yang berlokasi di kedung dowo, desa wonogondo kecamatan kebonagung. Yang di mulai mewawancarai HRD PT. Linggarjati Mahardika Mulia II Pacitan dan karyawan lainnya. Selain itu juga menggunakan metode dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah metode kualitatif.

Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan system upah yang diterapkan pada PT. Linggarjati Mahardika Mulia, serta peran upah dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan system upah tidak selalu berbanding lurus dengan kinerja karyawan. PT. Linggarjati Mahardika Mulia menerapkan system upah berdasarkan waktu, system upah dengan satuan hasil , system upah lembur, dan system upah borongan. Dari beberapa upah yang terapkan dapat disimpulkan bahwa system upah dapat meningkat motivasi kerja karyawan, meningkatkam produktivitas, serta dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sehingga dengan begitu, maka

³³ Emilia Ningsih, 2009, *Sistem Pembayaran Upah Karyawan PT. RESTU EXPERIENCE (RXP) Perawang Ditinjau menurut Ekonomi Syariah*, Skripsi UIN SUSKA RIAU.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

karyawan PT Ling³⁴garjati Mahardika Mulia dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Penelitian Ahmad Nailul Hikam, dengan judul “Analisis System Pengupahan Karyawan Di Umkm Kedai Titik Balik Kecamatan Sukorambi Kabupaten Jember”. Dalam penelitian ini penyusun menggunakan penelitian lapangan (*field research*) yaitu riset yang didasarkan pada data maupun informasi yang berlokasi di jalan Brawijaya, Krajan, Jubung Kecamatan Sukorambi, Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur, dimulai dari observasi atau pengamatan langsung dan mewawancaran pemilik UMKM, karyawan dan para pelaku yang memahami tentang system pengupahan pada umkm kedai titik balik. Selain itu juga menggunakan dokumentasi. Analisis data yang dilakukan adalah metode analisis deskriptif.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa system pengupahan karyawan pada UMKM Kedai Titik Balik sudah bisa dikatakan baik dikarenakan sudah ada perbedaan tingkat upah yang diterima oleh setiap karyawannya dan itu ditentukan berdasarkan beban kerja dan pengalaman seorang karyawan tersebut hal ini sejalan dengan nilai islam yaitu adil bermakna proporsional. Sistem pemberian upah kepada para karyawannya pun sudah sesuai dengan apa yang diatur dalam Islam bahwasanya upah harus segera diberikan kepada para karyawan tanpa menunda-nunda waktu pemberiannya. Jumlah besaran upah yang akan diterima oleh seorang karyawannya pun sudah disebutkan di awal sesuai apa

³⁴ Muhammad Rizal Rifal, 2021, *Analisis Sistem Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan*, Skripsi: IAIN PONOROGO

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang dianjurkan dalam Islam. Untuk upah yang diterima oleh karyawan masih belum bisa dikatakan layak dikarenakan masih belum sesuai aturan UMK Kabupaten Jember.³⁵



³⁵ Ahmad Nailul Hikam, 2021, *Analisis Sistem Pengupahan Karyawan Di UMKM Kedai Titik Balik Kec. Sukorambi Kab. Jember*, Skripsi: IAIN Jember



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang langsung dilakukan dilapangan atau dengan responden³⁶. Penelitian ini berhubungan tentang Tinjauan Fiqih Muamalah Terhadap Sistem Pengupahan gaji karyawan di CV. Sukses Juanda Victory Di Kota Pekanbaru.

B. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini adalah CV. Sukses Juanda Victory yang ber alamat Payung Sekaki Kota Pekanbaru. Di pilihnya tempat ini karena Sistem Pengupahan Gaji Karyawan CV. Sukses Juanda Victory Di Kota Pekanbaru.

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek penelitian adalah individu atau populasi yang bisa dijadikan informasi dan bisa diperoleh keterangan darinya untuk penelitian yang sedang dilakukan. Maka subjek penelitian ini adalah orang yang memberi upah dan karyawan sebagai yang menerima upah di Cv Sukses Juanda Victory di Kota Pekanbaru.
2. Objek penelitian adalah permasalahan yang dibahas, dikaji, atau diteliti. Untuk objek penelitian yang penulis teliti yaitu tinjauan fiqih muamalah Terhadap Sistem Pengupahan gaji karya di CV. Sukses Juanda Victory di Kota Pekanbaru.

³⁶ M. Ikbil Hasan, *Metode Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002)

D. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek dan objek penelitian melalui wawancara, observasi, atau laporan dalam bentuk dokumen.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang didapat oleh peneliti melalui media perantara seperti, jurnal, skripsi, dan lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Yang akan dijadikan rujukan peneliti dalam penelitian dengan sumber data sekunder antara lain adalah, Buku-Buku, Jurnal, Skripsi, Al-Quran, dan Hadis

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁷ Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 9 orang yaitu 2 orang sebagai pemberi upah, 7 orang sebagai karyawan yang bekerja di CV. Sukses Juanda Victory

³⁷ Sandu Siyonto, Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta, Litarasi Media Publishing, 2015), h. 63

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya.³⁸ Karena jumlah populasi yang penulis teliti sedikit maka penulis mengambil sampel dengan menggunakan teknik total sampling yaitu semua populasi dijadikan sampel. Dan jumlah sampel yang diambil adalah 9 orang yaitu 2 orang sebagai pemberi upah, 7 orang sebagai karyawan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat, relevan dan dapat dipertanggung jawabkan maka dilakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data melalui proses pengamatan. Pengamatan difokuskan pada jenis kegiatan dan peristiwa tertentu yang memberikan informasi yang benar-benar berguna. Observasi dilakukan dengan cara mengamati kegiatan yang menjadi objek penelitian.

2. Wawancara

Wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada responden dicatat dan direkam.³⁹ Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ini melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang

³⁸ Sandu Siyob, *Ibid.*, h. 64

³⁹ Susiadi, *Metode penelitian*, (Bandar lampung: Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2015). H. 115

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

harus diteliti Dalam penelitian ini wawancara sebagai salah satu teknik mengumpulkan data atau informasi dengan cara bertatap muka langsung dengan pemberi upah dan buruh untuk mendapatkan gambaran lengkap tentang topik yang diteliti, dengan metode ini peneliti dapat memperoleh data yang lebih terperinci.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu metode yang mendapatkan data dengan menelaah peninggalan tertulis terutama berupa arsip dan termasuk buku-buku tentang pendapat, atau hukum-hukum yang berhubungan dengan permasalahan peneliti.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif yaitu menguraikan dan menggambarkan fakta yang apa adanya sesuai dengan kenyataan serta permasalahan yang ada secara tegas dan jelas tentang data yang berkaitan dengan Sistem Pengupahan karyawan CV. Sukses Juanda Victory.

H. Metode Penulisan

1. Deskriptif yaitu catatan tentang apa yang sesungguhnya sedang diamati, yang benar-benar terjadi menurut apa yang dilihat, didengar, dan diamati dengan alat indra peneliti.
2. Metode Induktif, yaitu mengemukakan kaidah-kaidah atau pendapat-pendapat yang bersifat khusus kemudian di analisa dan diambil kesimpulan secara umum.
3. Deduktif yaitu mengemukakan data-data yang bersifat umum yang berkaitan masalah yang diteliti, kemudian dianalisa dan ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.

I. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan penulis dan mendapatkan gambaran yang utuh dan terpadu mengenai kajian ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas mengenai pengertian Ujrah, dasar hukum ujrah, rukun dan syarat ujrah, macam-macam ujrah, berakhirnya akad ujrah, faktor-faktor yang mempengaruhi penentuan tingkat upah, pengertian kinerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian lokasi penelitian, subek dan objek penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan sistematika penulisan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini yang terdiri dari hokum sisem pengupahan karyawan di CV. Sukses Juanda Victory di Kota Pekanbaru menurut perspektif fiqih muamalah, serta analisis dari penulisan.

BAB V : PENUTUP

Di bab terakhir ini memuat kesimpulan berupa rumusan singkat sebagai jawab dari permasalahan yang terdapat dalam penulisan dan juga saran yang berkaitan dengan penulisan.



BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis sistem pengupahan karyawan pada CV. Sukses Juanda Victory, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem Pengupahan karyawan yang dilakukan pada CV. Sukses Juanda Victory bisa dikatakan belum sesuai dengan UMK Pekanbaru. Dikarenakan upah yang sesungguhnya mencapai Rp.122.531, dan upah yang diberikan kepada karyawan hanya Rp. 70.000,. Upah yang diberikan kepada karyawan belum sesuai dengan ketentuan UMK Pekanbaru yang ditetapkan.
2. Menurut perspektif Fiqih Muamalah tentang sistem pengupahan karyawan di CV. Sukses Juanda Victory di Kota Pekanbaru ada beberapa yang sesuai dengan *syari'at* islam yakni di awal sudah disebutkan besaran upah yang akan diterima oleh si karyawan dan sudah disepakati bersama antara pihak karyawan dan pihak pemberi upah. Dalam waktu pemberian upah pun sudah sesuai dengan konsep dalam islam yaitu tidak pernah menunda-nunda pemberian upah yang dimana upah tersebut selalu diberikan setiap seminggu sekali sesuai yang sudah dijanjikan di awal. Akan tetapi dalam aspek layak belum memenuhi *syariat* islam karena pemilik upah tidak memberi gaji yang sesuai kepada karyawan hal ini bertentangan dengan prinsip syariah, yakni menurut teori *maqashid syariah* di Fiqih Muamalah

ialah pada poin menjaga jiwa. Upah yang diberikan kepada karyawan masih belum dikatakan layak dikarenakan masih belum sesuai dengan UMK Kota Pekanbaru akan tetapi upah tersebut sudah disepakati oleh para karyawan.

B. Saran

Setelah penulis melakukan penelitian terhadap sistem pengupahan karyawan di CV. Sukses Juanda Victory di Kota Pekanbaru. Adapun saran tersebut:

1. Sebagai seorang muslim, dalam berkegiatan bermuamalah harusnya sesuai dengan norma dan aturan yang telah ditetapkan dalam islam. Untuk pemilik perusahaan hendaklah membayar upah yang sudah disesuaikan dengan UMK di Pekanbaru.
2. Untuk pemberi upah disarankan agar menaikkan upah kepada para karyawan, karena para karyawan punya hak atas upahnya, dan pemberi upah disarankan untuk mempunyai langkah yang harus diambil untuk memperjuangkan hak-hak para karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abu Azam Al Hadi, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, Depok: Rajawali Pers, 2017
- Ahmad Wardhi Muslich, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Amzah, 2017
- Barry A Gerhart & George Milkovich T, *Employee Compensation: Research and Practice.*, New York : Palo Alto 1992
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media Group, 2010
- Dapartemen Agama, *Alquran dan Terjemahnya*, Bandung: Cordoba, 2021
- Djumadi, *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005
- Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: EdisiRevisi, Rajawali Press
- H. Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, 199
- Ike Kusdyah Rahmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2008
- Muhammad Agus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 1992
- M. Ismail Yusanto dan M. Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta Gema Insani Press, 2002
- M. Ikbal Hasan, *Metode Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002
- Muhammad Said, *Pengantar Ekonomi Islam*, Pekanbaru, Suska press, 2008
- Muh, said dan Syafi'ah, *Hukum- Hukum Fiqh Muamalah*, Depok: Rajawali Pers, 2021
- Muhammad Tholhah Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Lantabora Press, 2001

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2008

Rahmat Syafei, *fiqih Mu'amalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2006

Sandu Siyonto, Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta, Litearasi Media Publishing, 2015

Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015

B. Jurnal/ Skripsi

Emilia Ningsih, 2019, *Sistem Pembayaran Upah Karyawan PT. RESTU EXPERIENCE (RXP) Perawang Ditinjau Menurut Ekonomi Syariah*, Skripsi: Uin Suska Riau.

Muhammad Rizal Rifal, 2021, *Analisis Sistem Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan*, Skripsi: IAIN Ponorogo.

Ahmad Nailul Hikam, 2021, *Analisis Sistem Pengupahan Karyawan Di UMKM kedai Titik Balik Kec. Sukorambi Kab. Jember*, Skripsi : IAIN Jember.

C. Website

Gubernur Tetapkan UMK Pekanbaru 2024 Naik Jadi Rp. 3,4 Juta, (<https://www.kitalulus.com/blog/seputar-kerja/umr-pekanbaru/>) 26 juni 2024

FOTO DOKUMENTASI



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

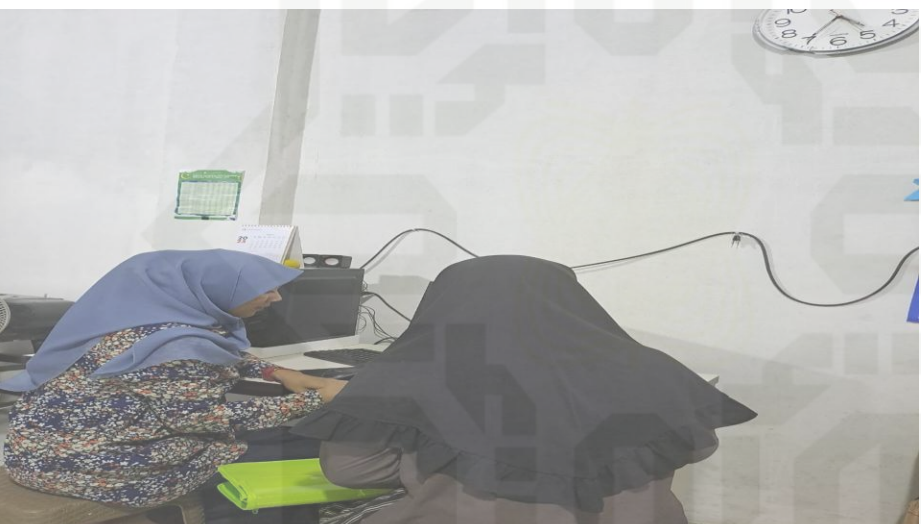
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





LAMPIRAN

Wawancara Dengan Pihak Karyawan/Pemilik Perusahaan Sistem Pengupahan Gaji Karyawan Cv. Sukses Juanda Victory Di Kota Pekanbaru Menurut Tinjauan Fiqih Muamalah

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis kelamin :

Hari/ Tanggal :

B. DAFTAR PERTANYAAN

1. Bagaimana perusahaan menentukan besaran upah untuk setiap karyawan?
2. Faktor apa saja yang menjadi pertimbangan utama dalam penetapan upah?
3. Apakah ada sistem insentif atau bonus yang diberikan kepada karyawan? Jika ada, berdasarkan apa?
4. Apakah perusahaan memiliki kebijakan kenaikan upah yang rutin? Jika ada, berapa frekuensinya dan berdasarkan apa?
5. Bagaimana perusahaan merespons perubahan UMK yang ditetapkan pemerintah?
6. Apakah perusahaan pernah melakukan penyesuaian upah di luar jadwal yang telah ditentukan? Jika ya, apa alasannya?
7. Bagaimana cara perusahaan mengukur tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem pengupahan yang berlaku?
8. Apakah ada keluhan atau masukan dari karyawan terkait upah yang pernah disampaikan? Jika ada, bagaimana perusahaan menanggapi?
9. Bagaimana perusahaan membandingkan sistem pengupahannya dengan perusahaan tepung lainnya?
10. Apakah perusahaan melakukan survei upah secara berkala?

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Wawancara Dengan Pihak Karyawan/Pemilik Perusahaan
Sistem Pengupahan Gaji Karyawan Cv. Sukses Juanda Victory Di Kota
Pekanbaru Menurut Tinjauan Fiqih Muamalah**

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Jenis kelamin :
Hari/ Tanggal :

B. DAFTAR PERTANYAAN

1. Apakah Anda merasa upah yang Anda terima saat ini sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup?
2. Apakah Perusahaan pernah mengalami keterlambatan pembayaran upah?
3. Faktor apa saja yang menurut Anda perlu diperhatikan dalam penentuan upah?
4. Apakah Anda merasa sistem kenaikan upah di perusahaan sudah adil?
5. Apakah anda pernah merasa ingin berhenti karena gaji yang diberikan?
6. Kapan terakhir kali Anda mengalami kenaikan upah?
7. Apakah Anda pernah menerima insentif atau bonus?
8. Jika diberi bonus, apa yang menjadi dasar pemberiannya?
9. Jika ada bonus, apakah bonus yang di berikan sudah adil?
10. Apakah Anda memiliki masukan atau saran terkait sistem pengupahan di perusahaan?



PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI

Skrripsi dengan judul **SISTEM PENGUPAHAN GAJI KARYAWAN CV. SUKSES JUANDA VICTORY DI KOTA PEKANBARU MENURUT TINJAUAN FIQIH MUAMALAH** yang ditulis oleh:

Nama : Dinda Nurhaliza
NIM : 12120224953
Program Studi : Hukum Ekonomi Syari'ah

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji *Munaqasyah* Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, Juni 2025

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Dr. Ade Fariz Fahrullah, M.Ag

Sekretaris
Mutasir, S.H.I., M.Sy

Penguji I
Drs. H. Zainal Arifin, MA

Penguji II
H. Syamsudin Muir, Lc., MA

Mengetahui:
Wakil Dekan I
Fakultas Syariah dan Hukum

Dr. H. Akmal Abdul Munir, Lc., MA
NIP: 19711006 200212 1 003

1. Hak cipta dilindungi Undang-Undang
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.