

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Permasalahan dalam dunia ketenagakerjaan/perburuhan tidak pernah selesai, dimulai dari permasalahan perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Adanya permasalahan ini disebabkan oleh kelemahan pemerintah dalam mengimplementasikan undang-undang ketenagakerjaan. Bahkan seringkali terjadi penyimpangan, penyimpangan ini masih menjadi penyebab banyak buruh yang tidak menerima atau belum mendapatkan hak nya.

Kewajiban utama bagi pengusaha dengan adanya hubungan kerja dengan pekerja adalah membayar upah. Dengan pembayaran upah pekerja, pengusaha memegang peranan penting dalam memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohaniyah para pekerja.¹ Oleh karena itu, setiap pekerja atau buruh berhak mendapatkan bayaran sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan.

¹ Asyhadie Zaeni, *“Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia”*, (Mataram : Prenamedia Group 2018), h.77

Terkait mengenai peraturan pengupahan presiden menetapkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 tahun 2021 mengenai pengupahan, upah diartikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dalam bentuk uang sebagai bentuk imbalan pengusaha kepada pekerja yang

ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas pekerjaan/jasa yang telah dilakukan.²

Upah atau gaji merupakan hak bagi pekerja/buruh yang tidak boleh diabaikan dan merupakan kewajiban bagi pengusaha atau majikan yang mempekerjakan. Allah Swt berfirman dalam Qs. Al-Baqarah : 233

وَأَنْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ۚ

Artinya :” Apabila kamu ingin menyusukan anakmu (kepada orang lain), tidak ada dosa bagimu jika kamu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa sesungguhnya Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.” (Qs. Al-Baqarah : 233).³

Dalam ayat tersebut menjelaskan bahwa jika ingin mempekerjakan seseorang maka bayaran yang mereka terima harus sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Jika kalian ingin menyusukan anak kepada

² Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021

³ Kementerian Agama RI, Al-Qur’an dan Terjemahannya, (Jakarta : CV Pustaka Jaya Ilmu, 2014)

wanita lain maka sudah seharusnya kalian memberikan bayaran yang layak, apabila upah yang diberikan tidak sesuai dengan perjanjian, maka perjanjian tersebut tidak sah. Oleh karena itu, pemberi kerja seharusnya tidak melakukan kecurangan dalam memberikan upah agar tidak ada pihak yang dirugikan.⁴

Nabi Muhammad Saw memerintahkan agar memberikan upah sebelum keringat para pekerja mengering. Dari Abdullah bin Umar, Nabi Muhammad Saw bersabda :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya : ”Berikan kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya.” (Hr. Ibnu Majah).⁵

Hadis tersebut menjelaskan bahwa segeralah menunaikan hak pekerja setelah pekerja telah selesai mengerjakan pekerjaannya, karena menunda pembayaran upah oleh majikan yang mampu adalah sebuah kezaliman. Upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun agar tidak terjadinya penerimaan upah terlampau rendah maka pemerintah menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Upah tersebut dinamakan sebagai upah minimum yakni upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok yang termasuk

⁴ Kementrian Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, diakses pada 1 November 2024, <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/3?from=57&to=200>

⁵ Ibn Hajar Al-Asqalani, Bulughul Maram, (Bandung : Maja, 2018), h.180

kedalam tunjangan tetap, yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.⁶

Kebijakan mengenai penetapan upah minimum dalam perlindungan upah pada saat ini masih banyak kendala dikarenakan belum terwujudnya kesamaan pemberian upah, baik secara regional/wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Penyebab terjadinya perbedaan upah minimum ini dilihat dari kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi yang terjadi di kabupaten/kota pekerja/perusahaan tersebut.⁷

Jika pemerintah menetapkan upah minimum sebagai upah terendah yang diterima oleh pekerja/buruh yang bekerja disuatu perusahaan berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, berbeda halnya dengan sistem pengupahan pada tenaga pendidik/guru terlebih guru honorer yang dimana mereka mendapat upah/gaji tidak sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah, guru honorer merupakan salah satu tenaga kependidikan non-PNS dan gaji mereka tidak tetap melainkan dihitung perjam. Dengan gaji yang tidak sesuai dengan gaji minimum yang ditetapkan oleh pemerintah mengakibatkan kesejahteraan bagi

⁶ Dalinama Telaumbanua "*Hukum Ketenagakerjaan*", (Jakarta : Budi Utama 2019), h.25

⁷ Dalinama Telaumbanua, "*Hukum Ketenagakerjaan*",..., h.35

guru honorer masih sangat minim.⁸ Maka banyak sekali guru honorer yang mengusahakan pekerjaan sampingan untuk menyambung dan mencukupi kehidupannya, karena jika hanya mengandalkan gaji seorang guru honorer tidak akan cukup.

Menurut keputusan gubernur Nomor 8 tahun 2004 bahwa guru honorer itu berhak menerima gaji. Gaji merupakan hak yang di dapatkan atau diterima dalam bentuk uang sebagai upah dari pemerintah daerah untuk guru honorer, sedangkan gaji yang diterima oleh guru honorer tersebut tidak dapat mencukupi kebutuhan hidupnya. Menurut peraturan menteri nomor 1 tahun 2018 tentang petunjuk teknis bantuan operasional sekolah (BOS) disebutkan bahwa pembayaran honor guru atau tenaga kependidikan dan non kependidikan honorer di sekolah diselenggarakan oleh pemerintah daerah dapat menggunakan dana BOS paling banyak 15% (lima belas persen dari total bos yang diterima, sedangkan dalam satu sekolah guru honorer tidak hanya satu maka daripada itu kesejahteraan guru honorer masih menjadi pertanyaan dan persoalan yang ada di dalam masyarakat Indonesia.⁹

⁸ Wandi Arifin, "Asas Keadilan Upah Guru Honorer Dalam Perspektif Hukum", Riau Law Jrunal, Vol.3 No.1, (Mei, 2019), diakses 25 Maret 2024, <https://rlj.ejournal.unri.ac.id/index.php/RLJ/article/download/6956/6539>

⁹ Amanah Saffita, "Paradigma Pemerintah Terhadap Upah Guru Honorer Dalam Perspektif Hukum", Jurnal Pro Hukum, Vol.11 No.4, (November, 2022), diakses 25 Maret 2024, , <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3072766>

Permasalahan yang dihadapi oleh guru honorer bukan hanya permasalahan gaji yang tidak sesuai dengan upah minimum yang pemerintah tetapkan, tetapi juga mengenai keterlambatan pembayaran honor. Maka daripada itu penulis ingin meneliti lebih dalam bagaimana sistem pengupahan guru honor dan bagaimana perspektif hukum ekonomi syariah dan hukum positif mengenai keterlambatan pembayaran upah yang dialami oleh guru honorer.

Oleh karena itu penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut dengan menyusun skripsi berjudul **”Analisis Keterlambatan Pembayaran Upah Pada Perspektif Hukum Ekonomi Syariah dan Hukum Positif (Studi SMK Insan Aqilah 5 Rajeg).”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis membuat beberapa rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana sistem pembayaran gaji di SMK Insan Aqilah 5 Rajeg?
2. Bagaimana perspektif hukum ekonomi syariah dan hukum positif mengenai keterlambatan pembayaran gaji?

C. Fokus Penelitian

Pada penelitian ini penulis memfokuskan pada **”Analisis Keterlambatan Pembayaran Gaji Pada Perspektif Hukum Ekonomi Syariah dan Hukum Positif (Studi Kasus SMK Insan Aqilah 5 Rajeg)”**

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem pembayaran gaji/honor di SMK Insan Aqilah 5 Rajeg.
2. Untuk mengetahui bagaimana perspektif hukum ekonomi syariah dan hukum positif mengenai keterlambatan pembayaran gaji yang ada pada SMK Insan Aqilah 5 Rajeg.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teori

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu terhadap perluasan pemahaman dan pengetahuan mengenai hukum ekonomi syariah dan hukum positif yang berkaitan mengenai keterlambatan pembayaran upah pada guru honorer.

2. Manfaat Secara Praktis

Penelitian ini bertujuan untuk memberi tahu pembaca mengenai pembayaran upah/gaji yang sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003, dan memberitahu pembaca bagaimana hukum yang terjadi apabila terjadi keterlambatan dalam pemberian upah menurut undang-undang guru dan dosen.

F. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian ini merupakan tidak adanya suatu kesamaan atau pengulangan dengan penelitian sebelumnya. Penelitian terdahulu hanya sebagai pembanding dengan penelitian ini, penelitian tersebut sebagian terkait dengan keterlambatan pembayaran upah. Diantaranya yaitu :

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

NO	JUDUL	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN DAN PERBEDAAN
1	Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Pada Buruh Penanam Jagung (Studi Kasus Desa Bongka Makmur	Pembayaran upah pada buruh penanam jagung di Desa Bongka Makmur yaitu pembayaran upah atau gaji berdasarkan jangka waktu tertentu metode	Persamaannya terletak pada isu permasalahan yang diangkat, yakni mengenai keterlambatan pembayaran upah menurut hukum ekonomi syariah. Namun yang membedakan pada

	Kecamatan Ulubongka Kabupaten Rojo Una-Una) ¹⁰	ini dilakukan ketika buruh tidak mengalami krisis ekonomi dalam membutuhkan uang untuk kehidupan sehari-harinya, maka daripada itu buruh mengambil setengah dari gaji yang telah ditentukan sebelum ia bekerja dan akan dilunaskan setengah upahnya ketika pekerjaan telah selesai ia kerjakan.	penelitian ini yakni akan lebih membahas tentang keterlambatan pembayaran upah dalam perspektif hukum ekonomi syariah dan hukum positif.
2	Keterlambatan Pembayaran Upah Menurut Peraturan	Pelaksanaan pembayaran upah menurut Undang-Undang Nomor	Persamaannya terletak pada permasalahan yang dibahas yakni mengenai pembayaran

¹⁰ Ramadhan, "Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Pada Buruh Penanam Jagung (Studi Kasus Desa Bongka Makmur Kecamatan Ulubongka Kabupaten Rojo Una-Una)", (Palu : UIN Datokrama, 2022)

	Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Perjanjian Kerja Pada Transportasi Pekanbaru Madani) ¹¹	13 Tahun 2003 Mengenai Ketenagakerjaan pada Pt. Transportasi Pekanbaru Madani menggunakan sistem pembayaran upah pekerja bulanan, namun adanya keterlambatan dalam pembayaran upah hal tersebut berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja	upah. Namun yang membedakan yakni penelitian ini tidak hanya membahas mengenai keterlambatan pembayaran upah dalam hukum positif saja akan tetapi juga membahas mengenai keterlambatan pembayaran upah dalam hukum ekonomi syariah
3	Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Keterlambatan Pemberian Upah	Pekerja yang mengalami keterlambatan pembayaran upah oleh PT. Permata	Persamaannya terletak pada isu permasalahan yang diangkat yakni membahas mengenai keterlambatan

¹¹ Putry Lubis, " Keterlambatan Pembayaran Upah Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Perjanjian Kerja Pada Transportasi Pekanbaru Madani)", (Riau – UIN Suska Riau, 2021)

	Oleh PT. Permata Ayah Bunda (Studi Putusan No.104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn) ¹²	Ayah Bunda menurut putusan Mahkamah Konstitusi No.91/PUU-XVIII/2020 Majelis Hakim berpendapat bahwa perkara aquo maka akan memberlakukan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.	pembayaran upah. Namun perbedaannya yakni penelitian sebelumnya membahas mengenai perlindungan hukum terhadap karyawan yang mengalami keterlambatan pembayaran upah pada nomor putusan pengadilan negeri, sedangkan penelitian ini akan membahas mengenai bagaimana analisis dari hukum ekonomi syariah dan hukum positifnya mengenai pengupahan.
4	Tinjauan Hukum Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja Persekutuan	Keterlambatan pembayaran upah pekerja persekutuan komanditer JK	Persamaannya terletak pada permasalahan yang diangkat yakni keterlambatan pembayaran upah

¹² Fitrah Hadi Hasibuan, *Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Keterlambatan Pemberian Upah Oleh PT. Permata Ayah Bunda (Studi Putusan No.104/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn)*, (Medan : Universitas Medan Area, 2023)

	<p>Koamditer JK Abadi Jaya Berkedudukan di Bojonegoro Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 <i>Juncto</i> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020.¹³</p>	<p>Abadi Jaya yakni melakukan negosiasi atau mediasi diantara kedua belah pihak yakni pihak pekerja dan pihak perusahaan. Direktur memberitahukan apabila pekerja mengalami keterlambatan pembayaran upah dan memberikan janji jika upah akan dibayarkan selambat-lambatnya satu minggu terhitung</p>	<p>pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, perbedaannya terletak pada penelitian ini yakni keterlambatan pembayaran upah dalam perspektif hukum ekonomi syariah dan hukum positif.</p>
--	---	---	--

¹³ Herawati, "Tinjauan Hukum Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja Persekutuan Koamditer JK Abadi Jaya Berkedudukan di Bojonegoro Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *Juncto* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020", *Jurnal Hukum*, Volume 14 No. 1 (Juli 2021), diakses 10 September 2024, <https://ojs.ejournalunigoro.com/index.php/JUSTITIABLE/article/download/338/307/>

		dari tanggal yang ditentukan atau tanggal pekerja menerima upah	
--	--	--	--

G. Kerangka Teori

Upah merupakan kewajiban utama dari pengusaha dengan adanya hubungan kerja dengan pekerja/buruh. Menurut David Ricardo upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk mendanai segala keperluan hidup pekerja/buruh tenaga kerja. Dengan teori tersebut menegaskan bahwa pekerja/buruh menerima sejumlah uang yang diterima adalah sewajarnya, sesuai dengan kemampuan perusahaan. Sedangkan menurut G.Reynold upah yakni jumlah yang didapatkan pekerja/buruh pada waktu tertentu atau lebih penting lagi, dalam artian bahwa jumlah barang yang ia dapat beli dari jumlah upah yang mereka dapatkan.¹⁴

Hukum ekonomi merupakan keseluruhan norma-norma yang dibuat oleh pemerintah atau penguasa sebagai suatu personifikasi dari masyarakat yang mengatur kehidupan ekonomi di mana kepentingan individu dan masyarakat saling berhadapan, sedangkan ekonomi syariah

¹⁴Asyhadie Zaeni, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*,....., h.79

merupakan usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh orang perorangan, kelompok orang, badan usaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum dalam rangka memenuhi kebutuhan yang bersifat komersial dan tidak komersial menurut prinsip syariah.¹⁵

Dapat disimpulkan bahwa hukum ekonomi syariah adalah kumpulan aturan yang mengatur mengenai praktik ekonomi untuk memenuhi kebutuhan manusia, baik komersial maupun non-komersial, yang didasarkan pada prinsip-prinsip hukum Islam.

Dalam Islam, konsep hukum dikenal dengan istilah hukum syara' (*al-Ahkam asy-Syar'iyyah*). Menurut istilah ulama Ushul Fiqh, hukum syara' merupakan perintah Allah SWT yang berkaitan dengan perbuatan mukallaf baik berupa perintah yang mengandung tuntutan, pilihan, atau berupa *wadh'i* (menjadikan sesuatu itu sebab, atau syarat atau penghalang, sah, batal, *rukkhshah*, atau *'azimah*).¹⁶ Tujuan syariah dalam menetapkan hukum yakni memberikan manfaat bagi kehidupan mereka melalui ketentuan *darurity*, *hajiy*, dan *tahsiniy*.

Hukum syara' tidak hanya mengatur dalam perkara ibadah, melainkan juga berlaku dalam lingkup kegiatan duniawi yaitu muamalah. Menurut Hudhori Beyk, muamalah merupakan semua akad

¹⁵ Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah di Lembaga Keuangan dan Bisnis Kontemporer*, (Jakarta: Kencana, 2019), h.2

¹⁶ Masduki, *Ushul Fiqh I*, (Serang: FTK Banten Press, 2014) h. 19.

yang memperbolehkan manusia saling menukar manfaatnya.¹⁷ Dengan kata lain muamalat adalah bentuk berbagai transaksi yang didasari oleh akad (perjanjian) yang bertujuan terbentuknya kesepakatan bersama (*At-taradin*), yaitu dengan mengucap sumpah secara verbal, membuat perjanjian secara tertulis atau semacamnya.

Apabila dikaitkan dengan pengupahan, akad merupakan dasar persetujuan yang mengikat antara pemberi kerja (*mu'jir*) dengan penerima kerja (*musta'jir*) menggunakan akad *ijarah (ujrah)*. *Ijarah* sendiri diartikan sebagai akad pemindahan atas hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang tersebut.¹⁸

Menurut ulama Menurut ulama syafi'iyah *ijarah* diartikan sebagai akad suatu manfaat dengan pengganti, sedangkan menurut ulama hanafiyah *ijarah* diartikan sebagai akad untuk membolehkan kepemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.

Menurut ulama malikiyah *ijarah* diartikan sebagai kepemilikan atas suatu manfaat secara mubah yang berlaku dalam waktu tertentu, dan menurut ulama hanbali *ijarah* adalah menjadikan milik suatu manfaat

¹⁷ Ru'fah Abdullah, *Fiqh Muamalat*, (Serang: Media Madani, 2020), h. 3.

¹⁸ Nurdin Ridwan, "*Fiqh Muamalah (Sejarah, Hukum dan Perkembangannya)*", (Yayasan Pena Banda Aceh: 2010), h.87

yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti. Menurut Helmi Karim, *ijarah* berarti upah atau ganti atau imbalan, karena *lafadz ijarah* memiliki arti umum yang meliputi upah atas kemanfaatan suatu benda atau imbalan dari suatu kegiatan atau upah atas kemanfaatan suatu benda atas atau imbalan atas suatu kegiatan, atau upah karena telah melakukan aktifitas.¹⁹

Dengan demikian pengertian *ijarah* yakni akad pemindahan hak atas barang atau jasa tanpa diikuti dengan perpindahan kepemilikan atas benda yang dimanfaatkan, melalui sewa. Manfaat (jasa) yang disewakan yakni sesuatu yang diperbolehkan menurut ketentuan syariat dan dapat dimanfaatkan.²⁰

Menurut Bagir Manan hukum positif merupakan kumpulan asas dan kaidah hukum, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, yang berlaku saat ini dan mengikat masyarakat secara umum ataupun khusus, hukum positif sendiri ditegakkan oleh pemerintah atau pengadilan di Indonesia, menurutnya hukum positif juga diartikan sebagai gabungan antara hukum yang dibuat oleh lembaga resmi ataupun hukum yang

¹⁹ Abdul Misno, *Fiqh Muamalah Al-Maalayah Hukum Ekonomi dan Bisnis Syariah*, (Bogor: Bintang Semesta Media 2022), h. 153

²⁰ Soemitra Andri, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah di Lembaga Keuangan dan Bisnis Kontemporer*;, h. 115

berkembang dalam masyarakat tanpa pengesahan langsung dari lembaga berwenang.

Sedangkan menurut John Austin Hukum positif ditetapkan oleh kekuasaan berwenang, yang berarti hukum berasal dari perintah atau keputusan pihak yang memegang kekuasaan tertinggi atau memiliki kedaulatan. Bagi Austin, hukum positif adalah perintah dari pembentuk undang-undang atau penguasa, yang membentuk hukum sebagai sistem norma yang logis dan tertutup (closed logical system). Dalam pandangan ini, hukum dianggap terstruktur secara ketat dan tidak terkait dengan norma di luar sistem hukum itu sendiri.

Menurut J.J.H. Bruggnik hukum positif adalah produk dari lembaga atau orang-orang yang berwenang membuat hukum. Pembentukan hukum positif berada dalam lingkup wewenang badan-badan negara, termasuk badan legislatif (pembentuk undang-undang), badan yudikatif (pengadilan), dan badan eksekutif (pemerintah).²¹

Maka daripada dapat di tarik kesimpulan bahwa hukum positif adalah hukum yang berlaku dan mengikat karena dibuat oleh lembaga atau pihak berwenang. Hukum ini bisa berasal dari sumber resmi

²¹ Slamet Suhartono, Hukum Positif Problematik Penerapan dan Solusi Teoritiknya, *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.15 No.2, (Januari 2020), diakses pada 1 November 2024 <https://media.neliti.com/media/publications/372134-none-ed434fa6.pdf>

(tertulis) maupun berkembang dalam masyarakat (tidak tertulis). Dalam lingkup hukum positif, merupakan syarat mutlak adanya subyek hukum di mana dalam hal ini adalah pekerja. Subyek hukum merupakan pemegang hak dan kewajiban menurut hukum.²² Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan 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 sesuai dengan perjanjian kerja, perundang-undangan, dan kesepakatan.²³

Dengan adanya peraturan mengenai pengupahan ini merupakan suatu kebijakan perlindungan bagi buruh. Peraturan mengenai pengupahan sendiri tidak hanya diatur pada Undang-undang nomor 13 tahun 2003 saja, tetapi peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 mengenai kebijakan pengupahan. Lalu peraturan pemerintah tersebut diperbarui menjadi peraturan pemerintah nomor 36 tahun 2021 yang mengatur bagaimana kebijakan pengupahan di Indonesia.²⁴

²² Nita Anggraeni, *Pengantar Ilmu Hukum dan Pengantar Tata Hukum Indonesia*, (Serang: Media Madani 2020), h.92

²³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

²⁴ Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dan hukum empiris yang bukan hanya mengkaji sistem norma dalam peraturan perundang-undangan, tetapi juga mengamati bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika norma itu bekerja atau diterapkan di dalam masyarakat sebagai objek kajiannya.²⁵

2. Pendekatan Penelitian

Dalam hal ini, peneliti menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yaitu merupakan pendekatan dalam penelitian hukum normatif dengan mengutamakan bahan hukum berupa peraturan perundang-undangan sebagai kajian dasar dalam melakukan penelitian. Pendekatan ini bertujuan untuk mencari nilai kebenaran serta solusi terbaik terhadap peristiwa hukum yang terjadi sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan.²⁶

²⁵Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, (Mataram: Mataram University 2020), h.118

²⁶Saiful Anam dan Partners, "Pendekatan Perundang-undangan (Statute Approach Dalam Penelitian Hukum)", <https://www.sapl原因w.top/pendekatan-perundang-undangan-statute-approach-dalam-penelitian-hukum/>, diakses pada tanggal 10 Oktober 2024.

3. Sumber Data

Adapun sumber data atau sumber pustaka yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada buku-buku atau kitab-kitab Fiqh Muamalah, buku-buku hukum dan ekonomi, jurnal ilmiah, dan bahan hukum tertulis lainnya.

4. Teknik pengumpulan data

Dengan adanya penelitian ini, maka penulis menggunakan metode penelitian:

a. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara kepada responden.²⁷

b. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala atau gejala-gejala dalam objek penelitian.²⁸ Observasi dilakukan secara langsung dengan terjun ke SMK Insan Aqilah 5 Rajeg.

c. Metode dokumentasi

²⁷ Maryam B.Gainau, *Pengantar Metode Penelitian*, (Daerah Istimewa Yogyakarta: Pt. Kanisius 2016), h.109

²⁸ Maryam B.Gainau, *Pengantar Metode Penelitian*,.....,h.110

Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data surat-surat resmi, kesaksian lisan dari para narasumber, dan produk hukum yang relevan bagi penelitian.²⁹

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif kualitatif, yaitu teknik di mana peneliti menjabarkan keadaan atas permasalahan penelitian secara riil tanpa justifikasi. Dan teknik evaluatif, yaitu teknik di mana peneliti memberikan penilaian terhadap hasil penelitian apakah sudah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku atau tidak,³⁰ yang selanjutnya akan ditarik menjadi sebuah kesimpulan.

I. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika penulisan hasil laporan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Fokus Penelitian, Tujuan Penelitian, Penelitian Terdahulu Yang Relevan, Kerangka Teori, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan.

²⁹ Maryam B.Gainau, *Pengantar Metode Penelitian*,.....,h.110

³⁰Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*,.....,h. 105.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi mengenai Pengertian Upah (*Ujrah*), Dasar Hukum Upah (*Ujrah*), Rukun dan Syarat Upah (*Ujrah*), Macam-Macam Upah (*Ujrah*), Sistem Pembayaran Upah (*Ujrah*), Waktu Pembayaran Upah (*Ujrah*), Hak dan Kewajiban Pekerja, Berakhirnya Upah (*Ujrah*), Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 95 Tentang Ketenagakerjaan.

BAB III GAMBARAN UMUM MENGENAI SMK INSAN AQILAH 5 RAJEG

Berisi mengenai Sejarah Berdirinya SMK Insan Aqilah 5 Rajeg, Lokasi SMK Insan Aqilah 5 Rajeg, Visi dan Misi SMK Insan Aqilah 5 Rajeg, Struktur Organisasi SMK Insan Aqilah 5 Rajeg, Mekanisme Pembayaran Gaji SMK Insan Aqilah 5 Rajeg.

BAB IV ANALISIS KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH DI SMK INSAN AQILAH 5 RAJEG

Berisi Mengenai Faktor Keterlambatan Pembayaran Upah di SMK Insan Aqilah 5 Rajeg, Analisis Hukum Ekonomi Syariah Mengenai Keterlambatan Pembayaran Upah, dan Analisis Hukum Positif Mengenai Keterlambatan Pembayaran Upah di SMK Insan Aqilah 5 Rajeg.

BAB V PENUTUP

Berisi Kesimpulan dan Saran-saran.