

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Upah memegang peranan penting dalam suatu hubungan kerja yang melibatkan sebagian masyarakat, baik sebagai pengusaha maupun pekerja / buruh. Upah merupakan pembayaran yang diterima buruh selama melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan, atau penghargaan atas jasa seseorang yang dibayarkan dalam bentuk uang.¹ Setiap pekerja / buruh mempunyai hak untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kehidupan yang layak untuk keluarganya secara wajar. Dalam pengupahan harus berlandaskan pada kesepakatan antara kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja / buruh untuk selalu bersikap jujur dan adil terhadap pekerjaannya. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Jatsiyah ayat 22:²

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِيُجْزَى كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ



Artinya: “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”. (QS. Al-Jatsiyah: 2).

¹Mawardi Khairi, dkk, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2021), h. 38.

²Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, (Semarang: Diponegoro, 2012), h. 720.

Guna menyeimbangkan standar upah, maka pemerintah menetapkan upah minimum di setiap daerah yaitu dengan memberlakukan upah minimum regional (UMR). Upah minimum regional atau UMR merupakan standar minimal pengupahan oleh pengusaha atau pimpinan kepada seluruh karyawannya berdasarkan pada ketetapan di suatu daerah tertentu.³ Dengan peraturan kementerian ketenagakerjaan yang baru, istilah UMR sudah digantikan dengan upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten / kota (UMK). Namun di kalangan masyarakat, istilah UMR masih banyak digunakan dalam penyebutan upah minimum disuatu provinsi dan kabupaten / kota. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013, penetapan upah dilaksanakan setiap tahun secara serentak oleh masing-masing Gubernur.

Pada masa sekarang peraturan mengenai penetapan upah minimum dilakukan melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan yaitu mengacu kepada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang kemudian diturunkan melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Pada dasarnya ketika terjadi penetapan kenaikan upah minimum pasti menimbulkan ketidakpuasan dari berbagai pihak setiap tahunnya, seperti pada keputusan pemerintah yang menaikkan upah UMP / UMK tahun

³Arfida Boedirochminarni, *Modul Ekonomi Kependudukan (Drmografi)*, (Malang: UMM Press, 2019), h. 22.

2022 rata-rata sebesar 1,09 persen yang telah disahkan pada bulan November tahun 2021.

Permasalahan pengupahan melalui kebijakan peraturan yang baru tentu menjadi perhatian banyak kalangan, terutama bagi pekerja / buruh. Serikat pekerja / buruh pada masing-masing provinsi dan kabupaten / kota melakukan aksi mogok kerja dan unjuk rasa terhadap penolakan besaran upah minimum. Hal ini digunakan sebagai bentuk menyampaikan aspirasinya di lapangan.

Dalam kebijakan pengupahan setidaknya terdapat dua unsur pihak yaitu pengusaha dan pekerja / buruh. Berdasarkan kedua unsur tersebut, maka terdapat dua pertimbangan yang berkaitan dengan kemaslahatan masing-masing pihak. Dari pihak pengusaha lebih cenderung pada hukum ekonomi secara umum, karena sudah sesuai regulasi dengan mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi antar wilayah sehingga terwujudnya keadilan, serta jika kenaikan upah terlalu tinggi bisa menghambat pemulihan ekonomi di masa *new normal*. Sedangkan pihak pekerja / buruh beranggapan bahwa kenaikan rata-rata upah minimum tidak berlaku secara adil, karena biaya hidup semakin tinggi dan seharusnya penetapan upah berdasarkan survei kebutuhan hidup layak (KHL) di lapangan seperti pada peraturan sebelumnya.

Adanya pertimbangan menurut pengusaha dan pekerja / buruh merupakan bentuk pemikiran terhadap dasar-dasar *syariah* yang perlu untuk diperhatikan kemaslahatannya yaitu dengan cara menetapkan *masalah mursalah*. *Maslahah mursalah* merupakan suatu kemaslahatan yang tidak ditetapkan oleh *syara* suatu hukum untuk mewujudkannya dan tidak pula terdapat suatu dalil *syara* yang memerintahkan untuk memperhatikannya atau mengabaikannya.⁴ Penerapan *masalah mursalah* hanya meliputi kemaslahatan yang berhubungan dengan *muamalah*.⁵ Artinya *masalah* dalam bidang *muamalah* memiliki ruang lingkup yang lebih luas, dan menjadi patokan penting dalam menetapkan perubahan hukum permasalahan yang ada saat ini. Teori *masalah* menjadi solusi dalam menyelesaikan permasalahan yang sebelumnya tidak diatur dalam Al-Qur'an dan Hadist, karena semua aktivitas selalu berkembang setiap zaman terutama menyangkut perekonomian terhadap kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kebijakan kenaikan upah apakah sudah bisa dianggap memberikan *masalah* yang sesuai menurut Islam dengan disandarkan pada konsep *masalah dharuriyyah, hajiyyah, dan*

⁴Mukhtar Yahya dan Fatchurrahman, *Dasar-Dasar Pembinaan Hukum Fiqh Islami*, (Bandung: Al-Ma'arif, 1986), h. 105.

⁵Moh. Mufid, *Ushul Fiqh Ekonomi Dan Keuangan Kontemporer*, (Jakarta: Kencana, 2018), h. 120.

tahsiniyyah atau sebaliknya menimbulkan *madharat* bagi para pihak antara pengusaha dan pekerja / buruh. Penelitian ini mengambil sampel pada PT. Shin Hwa Biz 2 Rangkasbitung terkait UMK yang sudah ditetapkan. Maka dari itu penulis mengkaji penelitian untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan dengan mengangkat judul:

“TINJAUAN KENAIKAN UPAH BURUH BERDASARKAN MASLAHAH MURSALAH (STUDI PT. SHIN HWA BIZ 2 RANGKASBITUNG)”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penetapan kenaikan upah buruh di PT. Shin Hwa Biz 2 Rangkasbitung?
2. Bagaimana tinjauan *masalah mursalah* dalam kenaikan upah buruh di PT. Shin Hwa Biz 2 Rangkasbitung?

C. Fokus Penelitian

Pada penelitian ini penulis membatasi permasalahan agar penelitian lebih terarah dengan penentuan fokus berdasarkan hasil studi pendahuluan dan pengalaman referensi. Fokus utama dari penelitian ini adalah kebijakan kenaikan upah pada perusahaan.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui mekanisme penetapan kenaikan upah buruh di PT. Shin Hwa Biz 2 Rangkasbitung.
2. Untuk menganalisis tinjauan *masalah mursalah* dalam kenaikan upah buruh di PT. Shin Hwa Biz 2 Rangkasbitung.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan banyak manfaat. Penulis membagi kepada dua macam manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini, antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya tentang tinjauan kenaikan upah buruh berdasarkan *masalah mursalah*.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dalam menambah informasi ilmu pengetahuan bagi para akademisi dan pihak-pihak yang terkait.
2. Manfaat Praktis
 - a. Manfaat bagi penulis yaitu diharapkan dapat menjadi temuan baru yang dihasilkan, menambah khazanah ilmiah, dan dapat berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

- b. Manfaat bagi masyarakat umum yaitu diharapkan dapat menjadi bahan kajian terhadap permasalahan kebijakan kenaikan upah, dan juga memberikan pemahaman mengenai tinjauan kenaikan upah buruh berdasarkan *masalah mursalah*.

F. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skripsi terdahulu sebagai referensi yang berkaitan dengan permasalahan kenaikan upah buruh.

Berikut pembahasan, persamaan, dan perbedaan skripsi terdahulu:

No.	Nama/Tahun /Universitas/Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Isi Penelitian	Perbedaan Isi Penelitian
1	Rizky Puspita Cahyaning/2020/ IAIN Purwokerto/Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Tenaga Kerja Yang Tidak Sesuai Dengan Upah	Ditinjau dari hukum Islam terkait keputusan yang dikeluarkan oleh hakim sudah sesuai, karena dilihat dari prinsip sistem pengupahan bahwa perusahaan sudah memberitahukan mengenai upah yang akan	Skripsi ini bisa dilihat dari konteks yang dibahas yaitu mengenai pembaruan upah minimum UMR/UMK yang biasanya	Perbedaannya pada skripsi Rizky menggunakan penelitian pustaka (<i>library research</i>) dengan perspektif

	<p>Minimum Kabupaten Bekasi (Studi Putusan Nomor: 36/PDT.SUS.PHI/2015/PN. BDG).</p>	<p>didapatkan kepada pekerja, dan dilaksanakan pada saat melakukan perjanjian kerja yaitu sebelum para pekerja memulai pekerjaannya. Objek ijarahnya sudah jelas yaitu besaran upah yang akan didapat dengan pertimbangan waktu perodesasi satu bulan pengupahan pekerja.</p>	<p>dilakukan pada akhir tahun dengan memunculkan persoalan terkait kurangnya upah yang diterima.</p>	<p>hukum Islam terhadap upah tenaga kerja yang tidak sesuai. Sedangkan skripsi penulis menggunakan penelitian lapangan (<i>field research</i>) dengan perspektif masalah mursalah antara pengusaha dengan pekerja/ buruh terkait kenaikan upah.</p>
2	Khoirotul Khabibah/2016/UIN	Ditinjau dari hukum positif pelaksanaan	Skripsi ini bisa dilihat dari	Perbedaannya pada skripsi

	<p>Maulana Malik Ibrahim Malang/Implementasi Pemberian Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja Di CV Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Hukum Positif Dan Masalah Mursalah).</p>	<p>program jaminan sosial tenaga kerja terhadap pekerja di CV. Mupakat Jaya Teknik belum memenuhi persyaratan undang-undang ketenagakerjaan, karena tidak melaksanakan kewajibannya untuk mengikutkan tenaga kerja dalam jaminan sosial. Serta ditinjau dari masalah mursalah telah sesuai, karena jaminan sosial merupakan masalah baru yang berkaitan dengan berkembangnya zaman.</p>	<p>konteks yang dibahas yaitu mengenai pandangan masalah mursalah terhadap problematika tenaga kerja terkait perlindungan dan kesejahteraan dalam melaksanakan hubungan kerja agar tidak menimbulkan madharat dalam berbagai bidang.</p>	<p>Khoirotul menggunakan penelitian yuridis empiris dengan pembahasan objek mengenai pemberian hak jaminan sosial tenaga kerja. Sedangkan skripsi penulis menggunakan penelitian kualitatif dengan pembahasan objek mengenai kenaikan upah buruh.</p>
3	Faizurrahman Keraf	Dalam perspektif hukum	Skripsi ini bisa	Perbedaannya

	<p>Ainussyamsi/2021/ IAIN Bengkulu/Pembayar an Upah Pekerja Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam.</p>	<p>positif yang diatur pada Pasal 92A Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, bahwa pembayaran upah pekerja lebih sedikit memberikan kegunaan bagi kaum pekerja dan menguntungkan para pengusaha atau perusahaan. Serta berdasarkan perspektif hukum Islam ini sudah menyimpang dari teori ijarah sehingga memberikan mufsadah daripada maslahat bagi umat pekerja.</p>	<p>dilihat dari konteks yang dibahas yaitu mengenai fenomena ketenaga- kerjaan dalam peraturan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, menuai pro dan kontra di kalangan masyarakat terutama untuk kemaslahatan para tenaga kerja yang bekerja di suatu perusahaan</p>	<p>pada skripsi Faizurrahman menggunakan penelitian pustaka (<i>library research</i>) dengan objek penelitian Pasal 93 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga- kerjaan, dan Pasal 92A Bab Ketenaga- kerjaan Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.</p>
--	---	---	---	--

			<p>khususnya pada pemberian atau pembayaran upah kepada pekerja. Pemenuhan kebutuhan para pekerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini dianggap belum mampu menunjang kebutuhan hidup.</p>	<p>Sedangkan skripsi penulis menggunakan penelitian lapangan (<i>field research</i>) dengan objek penelitian kebijakan kenaikan upah buruh antara pengusaha dan pekerja / buruh, yang mengambil sampel di PT. Shin Hwa Biz 2 Rangkasbitung.</p>
--	--	--	---	---

G. Kerangka Pemikiran

Upah merupakan hak pekerja / buruh sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja atas suatu pekerjaan dan / atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁶ Menurut Muhammad Abdul Mannan sebagaimana yang dikutip oleh Ruslan Abdul Ghofur bahwa pengertian upah merupakan “ imbalan yang diterima oleh para pekerja”.⁷ Dengan adanya upah yang diberikan secara layak, maka orang akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Sebagaimana terdapat dalam Al-Qur’an surat Asy-Syua’ra ayat 183 yaitu:⁸

وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴿١٨٣﴾

Artinya: “Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”. (QS. Asy-Syua’ra : 183).

Ayat diatas menjelaskan tentang janganlah mengurangi hak-hak orang lain yang seharusnya sudah ditetapkan. Sehingga upah yang layak benar-benar harus mencukupi kebutuhan sehari-hari.

Ketentuan pengupahan juga telah diatur dalam hukum Islam yang disebut dengan *ijarah*. *Ijarah* menurut bahasa berasal dari kata *al-ajru* artinya ganti dan upah. Menurut Sayyid Sabiq sebagaimana yang dikutip oleh Ru’fah Abdullah bahwa pengertian *ijarah* merupakan “jenis akad

⁶Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019), h. 80.

⁷Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), h. 9.

⁸Departemen Agama RI, *Al-Qur’an Dan Terjemahnya*,..., h. 526.

untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian”.⁹ Dalam bentuk lain, kata *ijarah* juga disamakan dengan *al-ujrah* yang artinya hak pemanfaatan dengan syarat ada ganti dan upah. Pembahasan mengenai *ujrah* termasuk dalam pembahasan *ijarah* yang mempunyai arti sendiri. Pada akad *ijarah* selalu disertai dengan kata imbalan ataupun upah yang mana disebut juga dengan istilah *ujrah*.

Jadi dapat disimpulkan bahwa *ijarah* merupakan menukarkan sesuatu dengan adanya imbalan. Adapun menurut jumhur ulama rukun *ijarah* ada 4 yaitu:

1. *Aqid* (orang yang akad).
2. *Shighat akad* (ijab qabul).
3. *Ujrah* (upah).
4. Manfaat.

Pada masa sekarang penetapan kebijakan pengupahan diatur melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang di dalamnya membahas penetapan upah minimum untuk provinsi dan kabupaten / kota. Penyesuaian upah minimum ini dilakukan setiap tahun dan ditetapkan pada rentang nilai tertentu antara batas atas, dan batas bawah pada wilayah yang bersangkutan.

⁹Ru'fah Abdullah, *Fiqh Muamalah*, (Serang: Media Madani, 2020), h. 168.

Umumnya ketika terjadi kenaikan upah minimum di berbagai daerah pasti terdapat pertimbangan kemaslahatan dari berbagai pihak seperti pengusaha dan pekerja / buruh, sehingga perlu adanya teori istinbat hukum yang mengacu pada konsep kemaslahatan diantaranya yaitu *masalah mursalah* terhadap kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah.

Maslahah mursalah secara istilah terdiri dari dua kata yaitu *maslaha* dan *mursalah*, *masalah* artinya manfaat dan *mursalah* artinya lepas.¹⁰ Jadi *masalah mursalah* merupakan kemaslahatan yang tidak ada ketentuan hukumnya dari *nash syar'i* baik yang mengakui atau menolaknya. *Maslahah mursalah* menjadi salah satu metode penetapan hukum yang sangat efektif dalam merespon, menyikapi, serta memberikan solusi sebagaimana yang dilakukan oleh Nabi Muhammad, sahabat, tabi'in, dan para ulama (mujtahid).¹¹

Adapun yang menjadi objek *masalah mursalah* adalah kejadian atau peristiwa yang perlu ditetapkan hukumnya, tetapi tidak ada satupun *nash* (Al-Qur'an atau Hadist) yang dapat dijadikan dasarnya. Menurut kesepakatan kebanyakan pengikut madzhab fiqh, bahwa *masalah*

¹⁰Rifky Junizar, "Perlindungan Keselamatan Kerja Pada Pekerja Konstruksi Bangunan Di PT. Bangun Kubah Sarana (Kajian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Masalah Mursalah)", Jurnal Hukum Bisnis Vol. 2 No. 4 Tahun 2018 Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, h. 115.

¹¹Hendri Hermawan Adinugraha dan Mashudi, "Al-Maslahah Al-Mursalah Dalam Penentuan Hukum Islam", Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam Vol. 4 No. 1 Tahun 2018 Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Walisongo, h. 64.

mursalah sebagai dasar untuk menetapkan hukum dalam bidang *muamalah* dan semacamnya.¹²

Di zaman modern perkembangan kemaslahatan manusia akan terus mengalami perubahan sejalan dengan kebutuhan yang bervariasi terutama dalam hal *muamalah*. Jadi *masalah mursalah* sebagai sarana alternatif dalam menghadapi permasalahan hukum pada kebijakan kenaikan upah buruh yang terjadi saat ini. Dengan adanya tinjauan *masalah mursalah* terhadap kebijakan kenaikan upah buruh diharapkan menjadi solusi terhadap pihak pengusaha dan pekerja / buruh guna mendapatkan manfaat yang sesuai menurut Islam, sehingga menghindari terjadinya *madharat*.

H. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.¹³ Jadi dipilihnya pendekatan kualitatif karena penulis berkeinginan untuk memahami secara mendalam terhadap fakta permasalahan di lokasi. Dan jenis penelitian pada skripsi ini bersifat penelitian lapangan (*field research*) dengan

¹²Masduki, *Ushul Fiqh I*, (Serang: FTK Banten Press, 2014), h. 136.

¹³Ajat Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), h. 6.

mencari fakta dari lapangan untuk mengamati peristiwa yang terjadi.

2. Penentuan Wilayah Penelitian

Dalam penelitian kualitatif ini penentuan wilayahnya berbentuk lokasi penelitian.¹⁴ Maka data dan sumber informasi pada penelitian ini berada pada PT. Shin Hwa Biz 2 Rangkasbitung.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini terdapat beberapa teknik dalam pengumpulan data, yaitu sebagai berikut:

a. Observasi

Yaitu penulis melakukan pengamatan secara langsung di lapangan dan mencatat secara menyeluruh fenomena yang sedang diteliti. Observasi ini bersifat partisipatif dengan penulis berperan langsung melakukan pengamatan di lokasi PT. Shin Hwa Biz 2 Rangkasbitung untuk memperoleh data yang valid terkait dengan permasalahan kenaikan upah buruh. Diantaranya seperti mengamati kebijakan pengupahan terhadap pekerja / buruh di perusahaan tersebut.

b. Wawancara

¹⁴Fakultas Syariah, *Pedoman Penulisan Skripsi*, (Serang: Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, 2021), h. 48.

Wawancara merupakan proses percakapan yang dilakukan oleh *interviewer* dan *interviewee* untuk tujuan tertentu, dengan pedoman, dan bisa bertatap muka maupun melalui alat komunikasi.¹⁵ Dalam wawancara ini penulis menentukan informan kunci yaitu pihak Manager HRD dan informan tambahan yaitu 4 orang dari pihak serikat pekerja, serta 10 orang dari pihak pekerja / buruh biasa. Jumlah pihak dari yang diwawancarai tersebut sudah mewakili untuk memperoleh data pada penelitian ini. Wawancara ini menggunakan buku catatan, perekam suara, serta kamera yang berlokasi di PT. Shin Hwa Biz 2 Rangkasbitung guna mendapatkan data. Untuk itu penulis harus membina hubungan baik dengan responden agar menumbuhkan sikap kepercayaan satu sama lain.

c. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian ini penulis mengambil beberapa dokumen meliputi hal-hal penting yang diperlukan seperti sumber catatan, bukti foto bersama Manager HRD serta dari pihak serikat pekerja yang

¹⁵Fandi Rosi Sarwo Edi, *Teori Wawancara Psikodiagnostik*, (Yogyakarta: Leutikaprio, 2016), h. 3.

berjumlah 4 orang, dan pihak pekerja / buruh biasa yang berjumlah 10 orang, rekaman suara, dan lain sebagainya.

4. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer ini diperoleh secara langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, dan observasi. Seperti pada penelitian ini sumbernya berdasarkan hasil wawancara kepada pengusaha yaitu pihak Manager HRD dan serikat pekerja maupun pekerja / buruh biasa di PT. Shin Hwa Biz 2 Rangkasbitung.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder ini diperoleh melalui media perantara melalui Al-Qur'an maupun Hadist, buku, jurnal, skripsi, dan artikel yang berkaitan pada penelitian kenaikan upah buruh.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini, penulis menggunakan analisis data kualitatif yaitu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh di lapangan melalui wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain. Pada akhir analisis data hasilnya diringkas dengan deskriptif, yaitu menggambarkan data

dari fakta kenaikan upah buruh di PT. Shin Hwa Biz 2 Rangkasbitung. Dari analisis data tersebut maka ditarik kesimpulan dengan metode induktif. Dan penulis juga menggunakan *snowball sampling* yaitu pengumpulan data dimulai dari beberapa orang yang memenuhi kriteria untuk dijadikan anggota sampel, kemudian menjadi sumber informasi tentang orang-orang lain sampai jumlah anggota sampel yang diinginkan terpenuhi.¹⁶ Pada penelitian ini penulis menentukan informan kunci yaitu Manager HRD, sehingga dari informan kunci ini penulis memiliki gambaran untuk menentukan orang-orang yang dapat dijadikan sebagai informan tambahan yaitu 4 orang pihak serikat pekerja dan 10 orang pihak pekerja / buruh biasa.

6. Pedoman Penulisan

Pedoman penulisan dalam penelitian skripsi ini berdasarkan pada:

- a. Buku pedoman penulisan skripsi Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten Tahun 2021.
- b. Al-Qur'an dan terjemahannya yang telah diterbitkan oleh Departemen Agama Republik Indonesia.

¹⁶Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015), h. 95.

- c. Sumber pengutipan hadist Nabi dari buku Ringkasan Shahih Bukhari Jilid 3, dan Shahih Sunan Ibnu Majah Jilid 2.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembaca memahami penelitian skripsi ini, maka penulis membagikan dalam lima bab dimana antara bab satu dan bab lainnya saling berkaitan. Adapun sistematika pembahasan ini diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN. Dalam bab ini meliputi pembahasan tentang: latar belakang masalah, rumusan masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II GAMBARAN UMUM PT SHIN HWA BIZ 2 RANGKASBITUNG. Bab ini membahas tentang: profil PT. Shin Hwa Biz 2 Rangkasbitung, struktur organisasi PT. Shin Hwa Biz 2 Rangkasbitung, visi dan misi PT. Shin Hwa Biz 2 Rangkasbitung, sistem pengupahan di PT. Shin Hwa Biz 2 Rangkasbitung, UMK daerah Rangkasbitung, dan kenaikan upah PT. Shin Hwa Biz 2 Rangkasbitung per tahun.

BAB III LANDASAN TEORI. Bab ini membahas tentang: upah dalam hukum ketenagakerjaan yang terdiri dari pengertian, komponen

upah, jenis-jenis upah, dan ketentuan upah minimum. Teori selanjutnya membahas upah dalam hukum Islam yang terdiri dari pengertian, dasar hukum pengupahan, rukun dan syarat upah, macam-macam upah, hukum *ijarah* atas pekerjaan (upah mengupah), dan sistem pengupahan dalam Islam. Dan teori selanjutnya membahas *masalah mursalah* yang terdiri dari pengertian, persyaratan *masalah mursalah*, pembagian *masalah*, kaidah *masalah mursalah*, dan kehujjahan *masalah mursalah*.

BAB IV ANALISIS KENAIKAN UPAH DI PT. SHIN HWA BIZ 2 RANGKASBITUNG. Bab ini membahas tentang: penetapan kenaikan upah buruh, dan tinjauan *masalah mursalah* dalam indikator kenaikan upah buruh di PT. Shin Hwa Biz 2 Rangkasbitung yang berisikan syarat-syarat untuk dijadikan pertimbangan kemaslahatan antara pengusaha dan pekerja / buruh.

BAB V PENUTUP. Bab ini berisikan kesimpulan dan saran.