

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Upah cukup menjadi polemik dari tahun ke tahun diantara pekerja dengan perusahaan, sebab tidak terpenuhinya hak pekerja mengenai pemberian upah dan jam kerja. Salah satunya tenaga kerja borongan yang terkadang dipekerjakan tidak sesuai aturan, tenaga kerja borongan menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja NO.KEP-150/MEN/1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1 ayat 30 menyebutkan tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja.¹ Dengan kata lain, pekerja borongan hanya akan menerima upah sesuai pekerjaan yang diselesaikan dan apabila telah selesai pekerjaannya maka tenaga kerja borongan dapat bekerja dengan orang lain.

Waktu kerja tenaga kerja borongan sendiri sebagaimana undang-undang no.13 tahun 2003 pasal 77 yaitu waktu kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) meliputi: 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu

¹ Keputusan Menteri Tenaga Kerja NO.KEP-150/MEN/1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 1 ayat 30.

untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.² maka dari itu apabila ada tambahan waktu di luar jam kerja itu termasuk kepada jam kerja lembur dimana pihak perusahaan wajib memberikan upah atas hal tersebut.

Berdasarkan teori kebutuhan maslow pekerja menganggap perusahaan sebagai tempat mencari nafkah, sumber jaminan hidup dan keamanan diri dan keluarga, status sosial dan harga diri, melatih dan mengembangkan diri serta aktualisasi diri.³ Sementara fikih muamalah adalah ilmu tentang hukum-hukum syara' yang mengatur hubungan atau interaksi antara manusia dengan manusia yang lain dalam bidang kegiatan ekonomi.⁴ Objek pembahasan fikih muamalah adalah hubungan antara manusia dengan manusia lain yang berkaitan dengan hak dan kewajiban antara manusia satu dengan manusia lain.⁵ Berdasarkan teori kebutuhan maslow dan fikih muamalah tersebut dapat ditarik benang merah bahwa pekerja menggantungkan kebutuhan ekonomi cukup besar kepada perusahaan tempat dia bekerja, oleh sebab itu perusahaan harus bersikap bijak atas pemberian upah dikarenakan hal berkaitan dengan hak dan kewajiban. Sebagaimana pengaturan mengenai penentuan upah pekerja tidak boleh berlebihan ataupun terlalu sedikit dengan kata lain haruslah proporsional dan transparan serta jelas, sebab tujuan dari pemberian upah adalah agar para pekerja mampu memenuhi segala kebutuhan pokok hidup

² Undang-Undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 77 ayat (1).

³ Saepudin Bachrun, *Desain Pengupahan untuk Perjanjian Kerja Bersama*, Jakarta Pusat : Penerbit PPM, 2012, hlm. 4.

⁴ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: AMZAH, 2010, hlm 2.

⁵ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat...*, hlm 2.

mereka.⁶ Sehingga, mereka tidak terdorong untuk melakukan tindakan yang tidak dibenarkan untuk sekedar memenuhi nafkah diri dan keluarganya (tidak korupsi).⁷

Dalam Islam sendiri perjanjian kerja sama yang dilakukan perusahaan dengan karyawannya disebut dengan akad *al-ijarah* arti *ijarah* secara *etimologi* adalah imbalan atas perbuatan.⁸ Imbalan tersebut disebut juga dengan *ujrah*, *ujrah* adalah pembayaran yang wujudnya dapat bermacam – macam, yang dilakukan atau diberikan suatu lembaga atau instansi terhadap orang lain atas usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan yang telah dilakukannya.⁹ Pelaksanaan akad *ijarah* menurut fikih *mumalah* yaitu haruslah terpenuhinya rukun dan syarat salah satunya syarat sahnya akad yang mengharuskan adanya persetujuan antara kedua belah pihak dan objek akadnya harus jelas seperti jenis pekerjaan misalnya pekerjaan membangun rumah sejak awal fondasi hingga terima kunci maka harus juga disertai gambaran pembuatan rumah secara rinci.¹⁰

Islam menyikapi masalah kerja yang kadang terjadi di masyarakat salah satunya dengan tidak membolehkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja mencari uang sesuka hatinya dan dengan jalan yang tidak baik. Tetapi Islam memberikan kepada mereka suatu garis pemisah antara yang boleh dan tidak boleh dalam mencari pembekalan hidup, dengan menitik

⁶ Lukman Hakim, *Prinsip – prinsip Ekonomi Islam*, Bandung: PT. Glora Aksara Pratama, 2012, hlm.203.

⁷ Lukman Hakim, *Prinsip – prinsip Ekonomi...*, hlm.203.

⁸ Jaih Mubarak Hasanudin, *Fikih Muamalah Maliyyah Akad Ijarah dan Ju'alah*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2017, hlm. 2.

⁹ Fuad Riyadi., *Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam*, Iqtishadia, Vol. 8 No. 2015, hlm. 161.

¹⁰ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat...*, hlm 320.

beratkan kepada masalah kemaslahatan umum, seperti suka sama suka, sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan dan dizalimi dalam transaksi tersebut.¹¹ Hal tersebut sebagaimana fikih muamalah mengatur hubungan antara manusia dengan manusia lain yang berkaitan dengan benda atau mal, sebagai hakikat dari hubungan tersebut adalah berkaitan dengan hak dan kewajiban antara manusia satu dengan manusia lainnya.¹²

Berdasarkan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan pemilik dan karyawan bahwa pelaksanaan pemberian upah di CV. Air Hajj Fenishello Desa Bunter Kabupaten Sumedang menggunakan sistem pemberian upah tenaga kerja borongan.¹³ Perusahaan memberlakukan aturan kepada beberapa pekerja khususnya bagian produksi dan pengiriman untuk berada di gudang mulai hari senin hingga jum'at tanpa terkecuali.¹⁴ Keberadaan pekerja digudang sebagaimana aturan tersebut tidak disebutkan diawal perjanjian apakah terdapat upah mengupahnya atau tidak, jadi pekerja pada awalnya hanya mengikuti arahan perusahaan atau pemilik saja.¹⁵ Hal yang demikian tentunya tidak sesuai dengan teori syarat perjanjian dalam Islam atau fikih muamalah karena jika membuat perjanjian antara pengusaha dan pekerja harus jelas bagaimana mekanisme upah mengupah dan *job desk* kerjanya.

¹¹ Veitzal Rivai “dkk.”, *Islam Business And Economic Ethics*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012, hlm.26.

¹² Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, Jakarta: AMZAH, 2010, hlm. 2.

¹³ Wawancara dengan ibu nur, pemilik CV.Air Hajj Fenishello, di Desa Bunter Kabupaten Sumedang tanggal 31 agustus 2019.

¹⁴ Wawancara dengan ibu nur, pemilik CV.Air Hajj Fenishello....., tanggal 31 agustus 2019.

¹⁵ Wawancara dengan yanto, karyawan bagian pengiriman CV.Air Hajj Fenishello, di CV.Air Haj Fenishello tanggal 5 september 2019.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti pelaksanaan pemberian upah di CV. Air Hajj Fenishello Desa Bunter Kabupaten Sumedang. Penulis mengambil judul **“Tinjauan Fikih Muamalah Dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pelaksanaan Pemberian Upah Tenaga Kerja Borongan (Studi Kasus Di Cv. Air Hajj Fenishello Desa Bunter Kabupaten Sumedang)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana aturan pemberian upah tenaga kerja borongan menurut fikih muamalah dan undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana pelaksanaan pemberian upah tenaga kerja borongan yang diterapkan di CV. Air Hajj Fenishello Desa.Bunter Kabupaten.Sumedang ?
3. Bagaimana tinjauan aturan pemberian upah tenaga kerja borongan menurut fikih muamalah dan undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan upah tenaga kerja borongan di CV. Air Hajj Fenishello Desa Bunter Kabupaten Sumedang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui aturan pemberian upah tenaga kerja borongan menurut fikih muamalah dan Undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian upah tenaga kerja borongan yang diterapkan di CV. Air Hajj Fenishello Desa.Bunter Kabupaten. Sumedang.
3. Untuk mengetahui tinjauan aturan pemberian upah tenaga kerja borongan menurut fikih muamalah dan undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan upah tenaga kerja borongan di CV. Air Hajj Fenishello Desa Bunter Kabupaten Sumedang.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan manfaat adapun sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

a. Bagi Bidang Keilmuan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan, referensi, dan pengetahuan bagi peneliti yang akan melakukan pengembangan ilmu dimasa yang akan datang secara lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

- a. Bagi penulis, yaitu menambah pengetahuan dan wawasan guna penerapan pengupahan menurut bidang fikih muamalah dan hukum positif.
- b. Bagi perusahaan, yaitu dapat memberikan referensi dan masukan mengenai penerapan pemberian upah yang layak menurut bidang fikih muamalah dan hukum positif guna kesejahteraan karyawan dan kemajuan perusahaan.
- c. Bagi pihak lain, dapat menjadi referensi bacaan dan informasi mengenai penerapan pengupahan.

E. Kerangka Pemikiran

1. Ketentuan Fikih Muamalah Mengenai Upah

Pengupahan dalam Islam harus berlandaskan pada prinsip utama keadilan yang terletak pada kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen melakukannya.¹⁶ Aqad dalam pemburhan adalah aqad yang terjadi antara pekerja dan pengusaha, artinya sebelum dipekerjakan, harus jelas terlebih dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja.¹⁷ Sebagaimana syarat sahnya dilakukan akad *ijarah* sebagai berikut :¹⁸

- a. Persetujuan kedua belah pihak, sama halnya seperti dalam jual beli. Sebab *ijarah* termasuk kedalam perniagaan (*tijarah*), karena didalamnya terdapat tukar menukar harta.

¹⁶ Ahmad Ifham Sholihin, *Ekonomi Syariah*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2013, hlm. 874.

¹⁷ Ahmad Ifham Sholihin, *Ekonomi Syariah....*, hlm 874.

¹⁸ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat....*, hlm 320.

- b. Objek akad yaitu manfaat harus jelas, sehingga tidak menimbulkan perselisihan. Apabila objek akad (manfaat) tidak jelas, sehingga menimbulkan perselisihan, maka akad *ijarah* tidak sah, karena dengan demikian manfaat tersebut tidak bisa diiseraahkan, dan tujuan akad tidak tercapai.
- c. Orang yang disewa tidak boleh mengambil manfaat dan pekerjaanya untuk dirinya sendiri. Apabila ia memanfaatkan pekerjaan untuk dirinya maka *ijarah* tidak sah. Dengan demikian, tidak sah *ijarah* atas perbuatan taat karena manfaat untuk orang yang mengerjakan itu sendiri.
- d. Manfaat *ma'qud 'alaihi* harus sesuai dengan tujuan dilakukannya akad *ijarah*, yang biasa berlaku umum. Apabila manfaat tersebut tidak sesuai dengan tujuan dilakukannya akad *ijarah* maka *ijarah* tidak sah.

Konsep kemaslahatan kompensasi atau upah dalam islam memiliki dua dimensi, yaitu dimensi dunia dan dimensi akhirat, untuk menerapkan kompensasi dalam dimensi dunia maka konsep moral merupakan hal yang sangat penting agar pahala dapat diperoleh sebagai dimensi akhirat dari kompensasi atau upah tersebut. jika moral diabaikan, maka dimensi akhirat tidak akan tercapai.¹⁹ Sedangkan kompensasi dunia dicirikan akan dua hal yaitu adil dan layak, adil bermakna bahwa kompensasi yang diberikan harus jelas, transparan dan profesional.²⁰

¹⁹ Muhammad Arief Mufraini “dkk.”, *Etika Bisnis*, Depok: Gramata Publishing, 2011, hlm. 54.

²⁰ Muhammad Arief Mufraini “dkk.”, *Etika Bisnis...*, hlm. 54.

Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai kualitas penggunaan waktunya dalam pengupahan pekerja.²¹ Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al – Maidah ayat 1 :²²

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أَحَلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةَ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرِ مُحْلِي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرٌّ مُّ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

“Wahai orang-orang yang beriman! penuhilah janji-janji itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.”

Selain itu hadis qudsi diriwayatkan oleh Abu Hurairah r.a., dari Nabi Muhammad SAW bahwa beliau bersabda: Allah swt telah berfirman.²³

عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ، عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ، عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، قَالَ: " قَالَ اللَّهُ: ثَلَاثَةٌ أَنَا حَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ عَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ جَرًّا فَأَسْتَوَى فِي مَنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ"

“Dari Ismail bin umayyah, dari Sa’id bin abu sa’id, dari Abu hurairaah dari Nabi SAW. berkata Allah SWT. berfirman: ada tiga jenis manusia dimana aku adalah musuh bagi mereka nanti dihari kiamat. Pertama, orang yang membuat komitmen akan memberi atas nama-Ku (bersumpah dengan nama-Ku) kemudian ia tidak memenuhinya. Kedua, orang yang menjual seorang manusia bebas (bukan budak), lalu memakan uangnya. Ketiga, adalah orang yang menyewa seorang upahan dan mempekerjakan dengan penuh, tetapi tidak membayar upahnya.”

Dari hadis tersebut menegaskan tentang waktu pembayaran upah, agar sangat diperhatikan sebab keterlambatan pembayaran upah, dikategorikan sebagai perbuatan dzalim dan orang yang tidak membayar

²¹ Muhammad Arief Mufraini “dkk.”, *Etika Bisnis...*, hlm. 49.

²² Al-Qur’an terjemah, *Mushaf Al-Kamil*, 2014, hlm. 107.

²³ HR. Bukhari, Kitab Shohih Bukhori, Maktabah al-syamillah, juz 3, hal 82.

upah para pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi SAW pada hari kiamat. Dalam hal ini islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga seorang karyawan (buruh).²⁴

Menurut fikih muamalah *ajir* atau tenaga kerja ada dua macam yaitu:²⁵

- a. *Ajir* (tenaga kerja) khusus, yaitu orang yang bekerja pada seseorang pada masa tertentu. Dalam hal ini tidak boleh bekerja dengan orang lain kecuali orang yang mempekerjakannya dan *ajir* berhak mendapatkan ujurah sesuai jangka waktu yang disepakati dan dan cara pembayaran sesuai dengan kesepakatan/undang-undang yang berlaku di masyarakat, contohnya asisten pribadi, supir pribadi, dll.
- b. *Ajir* (tenaga kerja) *musytarak*, yaitu orang yang bekerja untuk lebih dari satu orang sehingga mereka bersekutu dalam memanfaatkan tenaganya. *Ajir* (tenaga kerja) *musytarak* tidak berhak atas upah kecuali bekerja. Hukum *ajir musytarak* boleh bekerja untuk semua orang dan orang yang menyewa tenaganya tidak boleh melarangnya bekerja kepada orang lain. Contohnya tukang jahit, pengacara, tukang bangunan dll.

Para ahli hukum Islam dan ekonomi Islam kontemporer menyimpulkan bahwa Islam memberikan hak kepada pekerja dengan beberapa jaminan kemanusiaan seperti kerelaan, keadilan, kemampuan dan kelayakan hidup.²⁶ Selain itu Islam melarang pemaksaan dalam kerja, memberika upah secara dzalim (tidak sepadan dengan pekerjaan yang

²⁴ Ahmad Ifham Sholihin, *Ekonomi Syariah....*, hlm 874.

²⁵ Panji Adam, *Fikih Muamalah Maliyah Konsep, Regulasi, dan Implementasi*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2017, hlm. 333.

²⁶ Ahmad Syakur, *Standar Pengupahan Dalam Ekonomi Islam*, Jurnal Universum, Vol. 9 No. 1 Januari 2015, hlm. 7.

dilakukan).²⁷ Kewenangan hukum Islam kepada pemilik hak untuk menggunakan haknya sesuai dengan tuntunan yang telah digariskan yang tujuannya untuk menggapai kemaslahatan.²⁸ Sebab itulah, melindungi hak dalam ajaran islam merupakan penjabaran dari ajaran dan prinsip keadilan.²⁹ Sebagaimana firman Allah SWT:³⁰

وَلَا تَبْجَحِثُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

“Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merejalela dimuka bumi membuat kerusakan.” (QS. Al-Syura (26) : 183)

2. Upah Borongan Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja Borongan

Pasal 157 undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (duabelas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.³¹

Pasal 78 undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat adanya persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan, dan pengusaha wajib membayar upah

²⁷ Ahmad Syakur, *Standar Pengupahan Dalam.....*, hlm. 7.

²⁸ Fauzi, *Teori Hak, Harta dan Istislahi Serta Aplikasinya...*, hlm. 49.

²⁹ Fauzi, *Teori Hak, Harta dan Istislahi Serta Aplikasinya...*, hlm. 49.

³⁰ Al-Qur'an terjemah, Mushaf Al-Kami..., hlm. 375.

³¹ Undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 157.

kerja lembur.³² Waktu kerja yang dimaksud yaitu sebagaimana pasal 77 adalah 7 jam 1 hari atau 8 jam 1 hari.

F. Metode dan Teknik Penelitian :

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah menggunakan metode kualitatif. Kualitatif adalah penelitian yang menekankan pada quality atau hal yang terpenting dari sifat suatu barang/jasa, hal terpenting dari suatu barang atau jasa berupa kejadian/fenomena/gejala sosial yang mana makna dari kejadian tersebut dapat dijadikan pelajaran berharga bagi suatu pengembangan konsep teori.³³ Penelitian ini akan ditinjau dari fikih muamalah dan hukum positif terhadap pelaksanaan pemberian upah di CV. Air Hajj Fenishello Desa Bunter Kabupaten Sumedang.

2. Sumber Data

Sumber data yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini terdiri atas :

- a. Data primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.³⁴ Pada penelitian ini data primer bersumber dengan melakukan wawancara secara terstruktur kepada pihak Perusahaan CV. Air Hajj Fenishello serta diperlukan cross cek kepada pemilik atau karyawan Perusahaan CV. Air Hajj Fenishello.

³² Undang-undang no.13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan pasal 78.

³³Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung:Alfabeta, 2017, hlm. 22.

³⁴ Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2016, hlm. 62.

- b. Data sekunder, yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.³⁵
- Pada penelitian ini data bersumber dari wawancara, buku, jurnal, artikel, dan internet.

3. Jenis Data

Jenis penelitian ini yaitu penelitian lapangan. Penelitian lapangan yaitu mempelajari secara intensif terhadap latar belakang keadaan dan interaksi sosial, individu, kelompok, lembaga, dan masyarakat.³⁶ Pada penelitian ini peneliti mencoba mengamati sistematis pekerjaan dan pemberian upah di CV. Air Hajj Fenishello Desa Bunter Kabupaten Sumedang.

4. Teknik Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Wawancara, yaitu suatu teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang digali dari sumber data langsung melalui percakapan atau tanya jawab.³⁷ Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan pihak perusahaan CV. Air Hajj Fenishello Desa Bunter Kabupaten Sumedang.
- b. Studi literatur atau kepustakaan, merupakan suatu kegiatan pengumpulan data dan informasi dari berbagai sumber seperti buku yang memuat berbagai ragam kajian teori yang sangat dibutuhkan

³⁵ Sugiono, *Memahami Penelitian...*, hlm. 62.

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D (Cet XII)*, Bandung: Alfabeta, 2011, hlm 137.

³⁷ Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodelogi Penelitian...*, hlm. 130.

peneliti, majalah, naskah, kisah sejarah, dan dokumen.³⁸ Termasuk di dalamnya merekam radio, televisi dan media elektronik lainnya.³⁹ Studi literatur berupa referensi buku, jurnal, artikel, internet, dan penelitian terdahulu yang membantu memperkuat permasalahan penelitian.

5. Teknik Analisis Data

Setelah data yang dibutuhkan terkumpul, maka selanjutnya yaitu menganalisis data. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, dan studi literatur atau kepustakaan, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.⁴⁰ Pada penelitian ini menggambarkan bagaimana tinjauan fikih muamalah dan hukum positif terhadap pelaksanaan pemberian upah di CV. Air Hajj Fenishello Desa Bunter Kabupaten Sumedang.

6. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-

³⁸ Kun Maryati dan Juju Suryawati, *Sosiologi*, Jakarta: Erlangga, 2017, hlm. 129.

³⁹ Kun Maryati dan Juju Suryawati, *Sosiologi...*, hlm. 129.

⁴⁰ Sugiono, *Memahami Penelitian...*, hlm. 89.

undangan yang berhubungan dengan penelitian ini.⁴¹ Pada penelitian ini peneliti akan melakukan pendekatan yuridis normatif terhadap pemberian upah di CV. Air Hajj Fenishello Desa Bunter Kabupaten Sumedang ditinjau dari fikih muamalah dan hukum positif.



⁴¹ Skripsi Vio Pri Herdianti, *Analisis Upah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja di Tinjau dari Perspektif Fikih Muamalah*, hlm. 23.