

**STANDARDISASI PENGUPAHAN KARYAWAN
PERSPEKTIF PERATURAN PEMERINTAH PASAL 7 NO 36 TAHUN 2021
TENTANG PENGUPAHAN
(Studi di PT Karya Nakamse Ceria)**

SKRIPSI

OLEH:

KRISNA EKA SAPUTRA

NIM. 220202110038



**HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2026**

**STANDARDISASI PENGUPAHAN KARYAWAN
PERSPEKTIF PERATURAN PEMERINTAH PASAL 7 NO 36 TAHUN 2021
TENTANG PENGUPAHAN
(Studi di PT Karya Nakamse Ceria)**

SKRIPSI

OLEH:

KRISNA EKA SAPUTRA

220202110038



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2026

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

STANDARDISASI PENGUPAHAN KARYAWAN PERSPEKTIF PERATURAN PEMERINTAH PASAL 7 NO 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN (Studi di PT Karya Nakamse Ceria)

benar-benar merupakan skripsi yang disusun sendiri berdasarkan kaidah penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Jika di kemudian hari laporan penelitian skripsi ini terbukti merupakan hasil plagiasi karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, maka skripsi sebagai prasyarat memperoleh gelar sarjana dinyatakan batal demi hukum.

Malang, 11 Juni 2026

Penulis,



Krisna Eka Saputra

NIM. 220202110038

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Krisna Eka Saputra dengan NIM: 220202110038, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

STANDARDISASI PENGUPAHAN KARYAWAN PERSPEKTIF PERATURAN PEMERINTAH PASAL 7 NO 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN (Studi di PT Karya Nakamse Ceria)

maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji oleh Majelis Dewan Penguji.

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Dwi Hidayatul Firdaus, M. SI
NIP. 198212252015031002

Malang, 11 Juni 2026
Dosen Pembimbing



Rizka Amaliah, M.Pd.
NIP. 198907092019032012

HALAMAN PENGESAHAN

Dewan Penguji Skripsi saudara Krisna Eka Saputra, Nomor Induk Mahasiswa 220202110038, Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

STANDARDISASI PENGUPAHAN KARYAWAN PERSPEKTIF PERATURAN PEMERINTAH PASAL 7 NO 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN (Studi di PT Karya Nakamse Ceria)

Telah dinyatakan lulus dalam sidang ujian skripsi yang dilaksanakan pada tanggal 8 Juni 2026.

Dengan Penguji

1. Nama : Prof. Dr. Fakhruddin, M.HI.

Ketua Penguji

NIP : 19740819000031002

()

2. Nama : Hersila Astari Pitaloka, M.Pd

Penguji Utama

NIP : 199208112023212050

()

3. Nama : Rizka Amalia, M.Pd.

Sekretaris

NIP : 198907092019032012

()



Malang, 11 Juni 2026

Dewan Fakultas Syariah

()
Umi Sumbulah, M.Ag
NIP. 197108261998032002

BUKTI KONSULTASI

Nama : Krisna Eka Saputra
NIM : 220202110038
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Dosen Pembimbing : Rizka Amaliah, M.Pd.
Judul Skripsi : **STANDARDISASI PENGUPAHAN KARYAWAN
PERSPEKTIF PERATURAN PEMERINTAH PASAL 7 NO 36
TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN (Studi di PT Karya
Nakamse Ceria)**

NO	Hari/Tanggal	Materi konsultasi	Paraf
1.	9 Desember 2025	Perbaikan Judul	
2.	16 Desember 2025	Konsultasi Bab1- 3	
3.	18 Februari 2026	Konsultasi Bab 3	
4.	19 Februari 2026	Acc Proposal	
5.	1 April 2026	Penyerahan revisi proposal	
6.	29 April 2026	Konsultasi Hasil Penelitian	
7.	6 Mei 2026	Konsultasi Bab 4	
8.	9 Mei 2026	Konsultasi Bab 4-5	
9.	13 Mei 2026	Konsultasi Bab 5	
10.	17 Mei 2026	Konsultasi Pendaftaran Sidang	

Malang, 10 Juni 2026
Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Dwi Hidayatul Firdaus, M. SI.
NIP. 198212252015031002

HALAMAN MOTTO

“Standar bukan sekadar angka, tapi bentuk penghargaan atas martabat manusia”

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٥)

Artinya: Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan (Qs. Al Insyirah)

“Keseimbangan antara hak dan kewajiban adalah fondasi dari profesionalisme”

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirabbil‘alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, hidayah, serta petunjuk-Nya yang tiada terhingga, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul **“STANDARDISASI PENGUPAHAN KARYAWAN PERSPEKTIF PERATURAN PEMERINTAH PASAL 7 NO 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN (Studi di PT Karya Nakamse Ceria)”** dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, sosok teladan utama yang telah memberikan uswatun hasanah dalam seluruh aspek kehidupan. Penyusunan skripsi ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Terselesaikannya skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan, arahan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

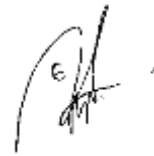
3. Dwi Hidayatul Firdaus, M.SI., selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Rizka Amaliah, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Skripsi, yang telah berkenan meluangkan waktu di tengah kesibukan beliau untuk memberikan arahan, bimbingan, masukan, serta motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Ustadz Prof. Dr. Abbas Arfan, Lc., M.H., selaku Dosen Wali selama masa perkuliahan, yang telah memberikan perhatian, arahan, serta nasihat kepada penulis sejak awal perkuliahan hingga akhir masa studi.
6. Segenap dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan pembelajaran kepada kami semua. Dengan niat yang ikhlas, semoga amal mereka semua menjadi bagian dari ibadah untuk mendapatkan ridha Allah SWT
7. Majelis Dewan Penguji skripsi yang telah memberikan saran, arahan serta kritik untuk menyempurnakan penulisan skripsi ini.
8. Kedua orang tua Bapak Kuswono Hadi Irawan dan Ibu Danik Kusrini, Terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang diberikan. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka tidak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga saya mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Sehat-sehat terus ya Bu/Pak.

9. Adek saya Alexandria Dwi Irawan, Muhammad Sultan Hafis Irawan dan keluarga yang telah memberikan dukungan, restu, serta selalu mendoakan disetiap langkah penulis.
10. Terimakasih kepada NIM 210612608923 telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini. Yang menemani, meluangkan waktu ataupun materi kepada saya, dan memberi semangat untuk terus maju dalam segala hal dalam meraih apa yang menjadi mimpi saya dan menjadi bagian dari perjalanan hidup saya.
11. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada teman-teman kelas HES-A Kiyiwo 22 yang telah memberikan banyak kenangan, kebersamaan, dan pengalaman berharga selama kurang lebih empat tahun menempuh pendidikan di Malang. Semoga tali silaturahmi tetap terjaga dengan baik.
12. Saya juga mengucapkan terimakasih kepada Bapak Anton Setio selaku Manager PT Karya Nakamse Ceria yang telah membantu saya dalam melakukan proses penelitian sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi saya
13. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh teman-teman yang telah memberikan dukungan, bantuan, serta doa selama proses penyusunan skripsi ini. Saya menyadari bahwa tidak semua dapat saya sebutkan satu per satu, namun setiap perhatian, motivasi, dan support yang diberikan sangat berarti bagi saya hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan terbaik dan membawa keberkahan untuk kita semua.

Semoga segala bentuk bantuan, dukungan, serta doa yang telah diberikan memperoleh balasan pahala dan keberkahan dari Allah SWT. Sebagai penutup, penulis berharap ilmu yang diperoleh selama menempuh pendidikan di Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dapat memberikan manfaat, baik bagi penulis sendiri maupun bagi masyarakat luas. Sebagai manusia biasa, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya apabila terdapat kata-kata yang kurang berkenan atau menyinggung dalam penulisan skripsi ini. Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dan penyempurnaan karya ini di masa yang akan datang.

Malang, 11 Juni 2026

Penulis,



Krisna Eka Saputra

NIM. 220202110038

PEDOMAN TRANSLITERASI

Dalam penulisan karya ilmiah, penggunaan istilah asing kerap tidak dihindarkan. Secara umum sesuai Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia kata asing ditulis (dicetak) miring. Transliterasi adalah pemindah alihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia atau tulisan Latin, bukan terjemahan bahasa Arab ke bahasa Indonesia. Penulisan judul buku dalam footnote maupun daftar pustaka, tetap menggunakan transliterasi ini.

Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penulisan karya tulis ilmiah, baik yang berstandar internasional, nasional, maupun ketentuan yang khusus digunakan penerbit tertentu. Dalam konteks Bahasa Arab, terdapat pedoman transliterasi khusus yang berlaku internasional. Berikut ini disajikan tabel pedoman transliterasi sebagai acuan penulisan karya ilmiah. Transliterasi Arab-Indonesia Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang adalah berpedoman pada model Library of Congress (LC) Amerika Serikat sebagai berikut:

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
أ	`	ط	t
ب	b	ظ	z
ت	t	ع	‘
ث	th	غ	gh
ج	j	ف	f
ح	h	ق	q

خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	dh	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sh	ء	'
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

Untuk menunjukkan bunyi hidup panjang (mad), maka caranya dengan menuliskan coretan horisontal di atas huruf, seperti ā, ī dan ū. (أ, ي, و). Bunyi hidup dobel Arab ditransliterasikan dengan menggabung dua huruf “ay” dan “aw” seperti layyinah, lawwāmah. Kata yang berakhiran tā’ marbūṭah dan berfungsi sebagai sifat atau muḍāf ilayh ditransliterasikan dengan “ah”, sedangkan yang berfungsi sebagai muḍāf ditransliterasikan dengan “at”. Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika hamzah (ء) terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’).

DAFTAR ISI

HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xi
DAFTAR ISI	xiii
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
ملخص البحث	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Definisi Operasional	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Penelitian Terdahulu	11
B. Kerangka Teori	18
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian	24
B. Pendekatan Penelitian	25
C. Lokasi Penelitian	26
D. Sumber Data	26
E. Metode Pengumpulan Data	28
F. Metode Analisis Data	29

G. Sistematika Penulisan	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Standardisasi Pengupahan PT Karya Nakamse Ceria Persepktif Peraturan Pemerintah Pasal 7 Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.....	35
B. Pengupahan di PT Karya Nakamse Ceria menurut Perspektif Maqasid Al Syariah.....	48
BAB V PENUTUP.....	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran.....	67
Daftar Pustaka	70
LAMPIRAN.....	73

ABSTRAK

Krisna Eka Saputra, 220202110038, 2026, Standardisasi Pengupahan Karyawan PT Karya Nakamse Ceria Perspektif Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Kata Kunci: Pengupahan, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, Maqashid al-Syariah, Karyawan, Perlindungan Hukum.

Riset berikut dilatarbelakangi karena adanya ketidaksesuaian sistem pengupahan di PT Karya Nakamse Ceria dengan ketentuan Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 terkait Pengupahan, khususnya terkait komposisi upah pokok dan tunjangan tetap. Riset berikut memiliki tujuan untuk melakukan analisis terhadap standardisasi pengupahan di PT Karya Nakamse Ceria berdasarkan perspektif Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 serta meninjau sistem pengupahan tersebut dalam perspektif maqashid al-syariah. Jenis riset yang diterapkan ialah riset yuridis empiris menggunakan pendekatan yuridis dan empiris. Sumber data meliputi data primer yang didapatkan melewati wawancara serta observasi di lapangan, serta data sekunder berupa peraturan perundang-undangan, buku, dan jurnal ilmiah. Metode analisis data memakai analisis kualitatif melewati tahap menghimpun data, mereduksi data, menyajikan data, menganalisis data, dan mengambil simpulan.

Temuan dari riset berikut membuktikan bahwasanya sistem pengupahan di PT Karya Nakamse Ceria belum seutuhnya sejalan dengan ketentuan Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Perusahaan masih menerapkan sistem upah per jam sebesar Rp 6.000,00 tanpa adanya struktur upah pokok serta tunjangan tetap yang jelas sebagaimana diwajibkan dalam peraturan. Selain itu, ditemukan adanya perbedaan standar pengupahan antara karyawan baru dan karyawan lama serta kebijakan pemotongan upah melalui sistem denda yang berdampak pada berkurangnya hak pekerja. Dalam perspektif *maqashid al-syariah*, praktik pengupahan tersebut belum seutuhnya mencerminkan prinsip *hifz al-mal* dan *hifz al-nafs* karena upah yang diterima pekerja belum mampu memberikan perlindungan terhadap kesejahteraan dan kebutuhan dasar pekerja secara layak. Oleh karenanya, perusahaan harus melaksanakan evaluasi serta rekonstruksi sistem pengupahan agar selaras dengan ketentuan hukum positif serta prinsip keadilan dalam hukum Islam.

ABSTRACT

Krisna Eka Saputra, 220202110038, 2026, Standardization of Employee Wages at PT Karya Nakamse Ceria: A Perspective of Article 7 of Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages

Keyword: Wages, Government Regulation Number 36 of 2021, *Maqashid al-Shariah*, Employees, Legal Protection

This research is driven by inconsistencies in the wage system at PT Karya Nakamse Ceria with the provisions of Article 7 of Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages, specifically regarding the composition of basic wages and fixed allowances. This study aims to analyze the standardization of wages at PT Karya Nakamse Ceria from the perspective of Government Regulation Number 36 of 2021 and to review the wage system through the lens of *maqashid al-shariah*. This is a juridical-empirical research utilizing both legal and empirical approaches. Data sources consist of primary data obtained through interviews and field observations, as well as secondary data including statutory regulations, books, and scientific journals. The data analysis method employs qualitative analysis through the stages of data collection, data reduction, data presentation, data analysis, and conclusion drawing.

The results indicate that the wage system at PT Karya Nakamse Ceria does not yet fully comply with the provisions of Article 7 of Government Regulation Number 36 of 2021. The company still implements an hourly wage system of Rp6,000.00 without a clear structure of basic wages and fixed allowances as required by the regulation. Furthermore, the study found discrepancies in wage standards between new and senior employees, as well as a wage deduction policy through a fine system that impacts the reduction of workers' rights. From the perspective of *maqashid al-shariah*, these wage practices do not fully reflect the principles of *hifz al-mal* (protection of property) and *hifz al-nafs* (protection of life), as the wages received have not been able to provide adequate protection for the welfare and basic needs of the workers. Therefore, the company needs to evaluate and reconstruct its wage system to align with positive law provisions and the principles of justice in Islamic law.

ملخص البحث

كريشنا إيكسا سابوترا، ٢٠٢٦، ٢٢٠٢٠٢١١٠٣٨، م، معايير أجور الموظفين في شركة "كاريا ناكامسي شيريا" المساهمة المحدودة من منظور المادة ٧ من اللائحة الحكومية رقم ٣٦ لعام ٢٠٢١ بشأن الأجور

الكلمات المفتاحية: الأجور، اللائحة الحكومية رقم ٣٦ لعام ٢٠٢١، مقاصد الشريعة، الموظفون، الحماية القانونية

يستند هذا البحث إلى وجود عدم اتساق في نظام الأجور في شركة "كاريا ناكامسي شيريا" المساهمة المحدودة مع أحكام المادة ٧ من اللائحة الحكومية رقم ٣٦ لعام ٢٠٢١ بشأن الأجور، وخاصة فيما يتعلق بتكوين الأجر الأساسي والعلاوات الثابتة. يهدف هذا البحث إلى تحليل معايير الأجور في الشركة المذكورة من منظور اللائحة الحكومية رقم ٣٦ لعام ٢٠٢١، بالإضافة إلى مراجعة نظام الأجور من منظور مقاصد الشريعة الإسلامية. نوع البحث المستخدم هو بحث قانوني تجريبي يعتمد على المنهجين القانوني والواقعي. تتكون مصادر البيانات من بيانات أولية تم الحصول عليها من خلال المقابلات والملاحظة الميدانية، وبيانات ثانوية تشمل اللوائح التشريعية، والكتب، والمجلات العلمية. اعتمدت طريقة تحليل البيانات على التحليل النوعي عبر مراحل جمع البيانات، وتقليصها، وعرضها، وتحليلها، ثم استخلاص النتائج.

أظهرت نتائج البحث أن نظام الأجور في شركة "كاريا ناكامسي شيريا" لم يتوافق تماماً مع أحكام المادة ٧ من اللائحة الحكومية رقم ٣٦ لعام ٢٠٢١ بشأن الأجور؛ حيث لا تزال الشركة تطبق نظام الأجر بالساعة وقدره ٦٠٠٠ روبية دون وجود هيكل واضح للأجر الأساسي والعلاوات الثابتة كما هو منصوص عليه في اللوائح. بالإضافة إلى ذلك، كشفت الدراسة عن وجود تفاوت في معايير الأجور بين الموظفين الجدد والقدامى، إلى جانب سياسة استقطاع الأجور عبر نظام الغرامات مما يؤدي إلى انخفاض حقوق العمال. ومن منظور مقاصد الشريعة، فإن ممارسات الأجور هذه لا تعكس بشكل كامل مبدأي "حفظ المال" و"حفظ النفس"؛ لأن الأجور التي يتقاضاها العمال لا توفر الحماية الكافية لرفاهيتهم واحتياجاتهم الأساسية بشكل لائق. وبناءً على ذلك، يتعين على الشركة تقييم وإعادة بناء نظام الأجور ليتماشى مع أحكام القانون الوضعي ومبادئ العدالة في الشريعة الإسلامية.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Upah ataupun gaji merupakan hak pemenuhan ekonomi untuk para tenaga kerja di mana itu adalah tanggung jawab serta harus dipenuhi oleh seluruh pihak pemberi kerja.¹ Pada akuntansi, memberi atau membayarkan gaji serta upah adalah biaya yang mesti diperhatikan suatu perusahaan. Upah tenaga kerja telah tercakup dalam pengeluaran produksi. Namun, tunjangan ekstra yang disediakan untuk tenaga kerja oleh perusahaan dengan berbentuk insentif moneter melebihi upah pokok yang didapatkan. Tunjangan pun bisa dipahami sebagai pengeluaran ekstra untuk menunjang pekerjaan tenaga kerja. Kerap kali, tunjangan diberikan sebagai dana imbuhan atau tercakup dalam upah pokok.² Ketidaksesuaian upah dapat mengganggu stabilitas bisnis dan produktivitas karyawan.³

Upah adalah hak dasar pekerja dalam hubungan kerja yang wajib dibayar oleh pihak yang mempekerjakan sebagai kompensasi terkait tenaga kerja dan kontribusi yang dicurahkan. Upah tidak hanya memiliki hubungan dengan aspek ekonomi, tetapi juga berfungsi sebagai ukuran seberapa baik relasi kerja antara tenaga kerja dan pemilik usaha. Maka dari itu, sistem pengupahan wajib transparan, terorganisir,

¹ Rizka Leony Murti, Ahmad Hamdalah, dan Zainal Arifin, “Analisis Sistem Pengupahan Karyawan PT Radio BBC FM Bagan Batu Perspektif Ekonomi Syariah,” *Journal of Sharia and Law* 2, no. 4 (2023): 1051–64.

² Nazwa Shyreen A dkk., “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen),” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sitem Informasi* 3, no. 4 (2022): 463–72, <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4.978>.

³ Niken Pratiwi, “Sistem Pengupahan dan Program Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Wijaya Bangun Pertiwi,” *J-MAEKA: Jurnal Manajemen | Ekonomi | Akuntansi* 1, no. 1 (2024): 13–19.

dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan untuk menghindari ketimpangan.⁴ Sementara itu, Pengaturan mengenai pengupahan di Indonesia mengalami perkembangan seiring dengan perubahan kebijakan ketenagakerjaan. Ketentuan mengenai pengupahan pada awalnya dijelaskan pada Perundang-Undangan Nomor 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan, yang setelahnya mendapati perubahan melewati Perundang-Undangan Nomor 11 Tahun 2020 terkait Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya. Salah satu bentuk pengaturan tersebut dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 terkait Pengupahan yang mengatur dengan lebih terperinci terkait struktur serta skala upah, serta komponen upah yang mencakup gaji pokok serta tunjangan.⁵ Mengelola perlindungan gaji pekerja yang menjadi upah minimum dengan berdasar pada provinsi atau kota, yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan hidup dengan memadai.⁶

Secara teoritis, pengupahan merupakan bagian krusial dalam mekanisme ketenagakerjaan yang memiliki tujuan untuk memberikan jaminan akan tercukupinya hak tenaga kerja sejalan dengan tolok ukur yang sudah ditentukan.

Teori pengupahan dalam hukum ketenagakerjaan menekankan bahwa upah harus

⁴ Tri Pratiwi Olivia Riska Bokings dan Novy Cintya Mustika Putri, “Tinjauan Sistem Informasi Pengupahan Karyawan pada PT. X,” *JECATAMA: Journal of Economics, Accountinng, Tax and management*, 2022.

⁵ Ridho Alvian, “Analisis Hukum Positif Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan,” *Jaksa : Jurnal Kajian Ilmu Hukum dan Politik* 1, no. 4 (2023): 111–18, <https://doi.org/10.51903/jaksa.v1i4.1402>.

⁶ Virgianty Febri Wulandari dan Dodi Jaya Wardana, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Pt. Citra Bangun Karya,” *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan* 2, no. 1 (2022): 263–72, <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.540>.

diberikan berdasarkan prinsip kelayakan, kepastian hukum, serta kesesuaian dengan struktur dan skala upah seperti yang dijelaskan pada undang-undang. Oleh karenanya, pengupahan tidak hanya dipahami yaitu bentuk imbalan kerja, tetapi juga berupa instrumen yang diatur secara normatif oleh negara.

Menurut Peraturan Pemerintah Pasal 7 Nomor 36 Tahun 2021 terkait Pengupahan “Terkait perihal komponen Pengupahan mencakup Gaji pokok serta tunjangan tetap seperti yang dimaksudkan dalam ayat (1) huruf b, besaran Gaji pokok sedikitnya 75% (tujuh puluh lima persen) dari total Gaji pokok serta tunjangan tetap”.⁷ Namun demikian, pada praktiknya masih ditemukan ketidaksesuaian antara ketentuan normatif dengan pelaksanaan di lapangan. Ketidaksesuaian tersebut terutama berkaitan dengan komposisi gaji pokok serta tunjangan tetap yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dijelaskan pada Pasal 7 PP Nomor 36 Tahun 2021. Kondisi ini berpotensi merugikan pekerja serta menunjukkan belum optimalnya penerapan standar pengupahan sesuai peraturan perundang-undangan.

Berdasar temuan riset yang sudah dikerjakan di PT Karya Nakamse Ceria., diketahui bahwa sistem pengupahan yang diterapkan belum seutuhnya sejalan dengan regulasi PP Nomor 36 Tahun 2021, khususnya terkait proporsi antara gaji pokok serta tunjangan tetap. Contohnya, Dalam pelaksanaannya, “Gaji yang diberikan untuk karyawan adalah 48 ribu untuk delapan jam kerja dalam satu hari”

⁷ Pemerintah Pusat, “Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan,” Pemerintah Pusat, 2021, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/161909/pp-no-36-tahun-2021>.

terdapat ketidaksesuaian dalam struktur pengupahan yang diberikan kepada karyawan jika dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan dalam Pasal 7.⁸

Salah satu Perseroan Terbatas yaitu PT Karya Nakamse Ceria dipilih sebagai lokasi penelitian karena perusahaan ini merupakan badan usaha berbentuk Perseroan Terbatas yang memiliki karyawan serta bergerak di sektor usaha yang berkembang di Kota Malang. Dengan jumlah karyawan yang relatif banyak, penerapan sistem pengupahan di perusahaan ini menjadi penting untuk dianalisis, khususnya perbedaan standar pengupahan antara karyawan baru dan karyawan lama serta bagaimana struktur pengupahan tersebut jika ditinjau berdasarkan perspektif PP Nomor 36 Tahun 2021 terkait pengupahan.

Berdasar pada temuan riset yang sudah dilakukan, bahwa terdapat ketidaksesuaian dalam penerapan sistem pengupahan, khususnya terkait perbedaan standar pengupahan antara karyawan baru dan karyawan lama serta komposisi antara upah pokok dan tunjangan tetap. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa struktur pengupahan yang diterapkan belum memenuhi ketentuan Pasal 7 PP Nomor 36 Tahun 2021 terkait Pengupahan, yang mensyaratkan bahwa upah pokok paling sedikit sebesar 75% dari total upah. Dengan adanya temuan tersebut, riset berikut memiliki tujuan untuk menganalisis standardisasi pengupahan karyawan di PT Karya Nakamse Ceria berdasarkan ketentuan Pasal 7 PP Nomor 36 Tahun 2021, khususnya yang berkaitan dengan komponen gaji pokok dan tunjangan tetap.

⁸ Anton Setio, 'Wawancara Prosedur Di PT Karya Nakamse Ceria, Oktober 2024.

Riset berikut juga merujuk pada riset terdahulu yang dikerjakan oleh Afifah Zulfahnur yang berjudul Sistem Penggajian dan Tunjangan Kerja di PT Bumitama Gunajaya Agro Region Pundu Kalimantan Tengah, yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian dalam sistem penggajian. Namun demikian, riset tersebut mempunyai perbedaan dengan riset berikut, dalam segi objek maupun fokus kajian. Selain itu, penelitian tersebut belum mengkaji secara spesifik ketentuan Pasal 7 PP Nomor 36 Tahun 2021 terkait Pengupahan.⁹

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan analisis terhadap kesesuaian sistem pengupahan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, sehingga dapat diketahui bentuk ketidaksesuaian yang terjadi serta implikasinya terhadap pemenuhan hak-hak karyawan. Oleh karena itu, peneliti mengangkat judul “Standardisasi Pengupahan Karyawan Perspektif Peraturan Pemerintah Pasal 7 No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (Studi Di PT Karya Nakamse Ceria)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasar pada uraian latar belakang permasalahan yang sudah dipaparkan, oleh karenanya rumusan permasalahan di dalam riset berikut ialah:

1. Bagaimana Standar Pengupahan PT Karya Nakamse Ceria Perspektif Peraturan Pemerintah Pasal 7 Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan?

⁹ Afifah Zulfahnur, Listiyani, dan Amallia Ferhat, “Sistem Penggajian dan Tunjangan Kerja di PT.Bumitama Gunajaya Agro Region Pundu Kalimantan Tengah,” *AGRIFITIA: Journal of Agribusiness Plantations* 3, no. 2 (2023): 107–17, <https://doi.org/10.55180/aft.v3i2.419>.

2. Bagaimana pengupahan di PT Karya Nakamse Ceria menurut perspektif Maqasid Al Syariah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas, diharapkan mampu mencapai tujuan riset, di antaranya guna mengetahui:

1. Menganalisis terkait Standardisasi pengupahan PT Karya Nakamse Ceria dalam perspektif Peraturan Pemerintah Pasal 7 Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan
2. Mengidentifikasi Hukum Ketenagakerjaan Islam yaitu teori Maqasid Al Syariah dalam sistem pengupahan di PT Karya Nakamse Ceria

D. Manfaat Penelitian

Berdasar pada tujuan yang hendak dicapai pada riset berikut, oleh karenanya riset berikut diharapkan mampu memberikan manfaat dalam segi teoritis ataupun praktis, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Riset berikut diharapkan mampu memberi kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum, terutama di bidang hukum ketenagakerjaan terkait sistem pengupahan. Lebih lanjut, riset berikut juga diproyeksikan mampu menambah kajian terkait penerapan ketentuan Pasal 7 PP Nomor 36 Tahun 2021 terkait Pengupahan dan dijadikan sebagai referensi akademik untuk

penelitian setelahnya yang berhubungan dengan standarisasi pengupahan dan perlindungan hak pekerja.

2. Manfaat Praktis

Terkait segi praktis, temuan dari riset berikut diharapkan mampu menghadirkan manfaat untuk perusahaan, karyawan serta Dinas Ketenagakerjaan dalam menerapkan sistem pengupahan yang selaras dengan PP Pasal 7 Nomor 36 Tahun 2021 terkait Pengupahan diantaranya:

a. Bagi Perusahaan

Riset berikut diharapkan bisa dijadikan sebagai dasar evaluasi untuk PT Karya Nakamse Ceria terkait penerapan sistem pengupahan yang sejalan dengan ketentuan kebijakan undang-undang, khususnya terkait komposisi upah pokok serta tunjangan tetap sebagaimana diatur pada Pasal 7 PP Nomor 36 Tahun 2021.

b. Bagi Karyawan

Riset berikut diharapkan mampu menghadirkan pemahaman untuk karyawan terkait hak-hak mereka dalam sistem pengupahan, sehingga karyawan dapat mengetahui kesesuaian upah yang didapatkan dengan ketentuan yang ada.

c. Bagi Dinas Ketenagakerjaan

Riset berikut diharapkan bisa dijadikan sebagai rujukan untuk instansi yang berkaitan dalam meningkatkan pengawasan terhadap penerapan sistem pengupahan di perusahaan, khususnya dalam memastikan kesesuaian dengan ketentuan Pasal 7 PP Nomor 36 Tahun 2021.

E. Definisi Operasional

Mengenai penulisan judul skripsi terdapat penjelasan atau spesifikasi lebih rinci agar mudah dipahami oleh pembaca, yaitu:

1. Pengupahan

Pengupahan adalah satu dari aspek krusial dalam hubungan antara karyawan dengan Pemilik Perusahaan. Secara umum, pengupahan sebagai bentuk imbalan jasa yang diberikan Pemilik perusahaan kepada karyawan. Imbalan tersebut umumnya diberikan dalam bentuk uang yang biasa disebut gaji. Pengupahan berfungsi sebagai sarana pemenuhan kebutuhan hidup karyawan serta menjadi landasan relasi kerja yang proporsional serta berkeadilan. Dalam perspektif hukum dan sosial, pengupahan tidak sekadar berupa kewajiban semata, tetapi juga sebagai bentuk komitmen moral dan hukum pemberi kerja terhadap karyawan.¹⁰ Oleh karena itu, sistem pengupahan harus berdasarkan prinsip keadilan, kelayakan, dan kepastian hukum agar tidak menimbulkan ketimpangan maupun kerugian bagi salah satu pihak.

Dalam penelitian ini, pengupahan difokuskan pada sistem pemberian upah yang diterapkan di PT Karya Nakamse Ceria, khususnya terkait besaran upah yang diterima karyawan, perbedaan upah antara karyawan baru dan karyawan lama, serta kesesuaian komposisi upah tersebut dengan ketentuan Pasal 7 PP Nomor 36 Tahun 2021 terkait Pengupahan.

¹⁰ Nikmah Dalimunthe, *Dinamika Ketenagakerjaan Non Formal: Analisis Sistem Pengupahan dan Perbandingannya dengan Ketenagakerjaan Formal dalam Perspektif Hukum*, 4, no. 3 (2024).

2. Standardisasi Peraturan

Standardisasi peraturan adalah proses penetapan norma, kriteria dan ketentuan hukum yang dijadikan pedoman dalam pelaksanaan suatu kegiatan atau hubungan hukum. Standardisasi bertujuan untuk menciptakan keseragaman, kepastian hukum, serta batasan yang gamblang terkait hak serta kewajiban seluruh pihak. Mengenai konteks ketenagakerjaan, standarisasi kebijakan berperan penting dalam menjamin perlindungan tenaga kerja dan mencegah terjadinya perlakuan yang tidak adil. Standardisasi memberikan objektif terhadap praktik yang dilakukan oleh owner, sehingga dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam kesesuaian aturan hukum dan pelaksanaannya.¹¹

Dalam penelitian ini, standardisasi peraturan merujuk pada penerapan ketentuan Pasal 7 PP Nomor 36 Tahun 2021 terkait Pengupahan sebagai acuan untuk menilai apakah sistem pengupahan di PT Karya Nakamse Ceria telah sejalan dengan standar hukum yang ada, khususnya terkait komposisi antara upah pokok dan tunjangan tetap.

3. Maqasid al-Syari'ah

Maqasid al-Syari'ah adalah tujuan dasar yang ingin dicapai oleh hukum islam dalam mengatur kehidupan individu. Tujuan tersebut berorientasi pada penciptaan kemaslahatan dan pencegahan kemudaratatan, baik dalam

¹¹ Nur Laila Ahmad dan Lalu Husni, "Analisis Yuridis Penerapan Struktur Dan Skala Upah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021," *Private Law* 3, no. 3 (Oktober 2023): 653–61, <https://doi.org/10.29303/prlw.v3i3.3414>.

kehidupan individu maupun sosial. Para ulama menyebutkan maqasid al-syariah ke dalam lima perlindungan pokok, yakni perlindungan kepada agama, jiwa, akal, keturunan, serta harta. Dalam kajian hukum islam kontemporer maqasid al-syariah digunakan sebagai pendekatan normatif untuk menilai praktik sosial dan ekonomi yang terus berkembang. berikut ini memberikan kemungkinan agar hukum islam untuk senantiasa adaptif serta relevan akan dinamika masyarakat modern.¹²

Dalam penelitian ini, *Maqasid al-Syari'ah* berfungsi sebagai pisau analisis untuk memberikan penilaian terkait apakah sistem pengupahan di PT Karya Nakamse Ceria telah memenuhi prinsip kemaslahatan, khususnya dalam menjaga hak pekerja (*hifz al-mal*), kelangsungan hidup (*hifz al-nafs*), serta kesejahteraan karyawan secara menyeluruh, atau justru menimbulkan ketidakadilan dan kerugian bagi pekerja.

¹² Abdul Majid, Analisis Konsep dan Aplikasi Maqashid Syariah Dalam Pengelolaan Keuangan Syariah, 8, no. 2 (2025).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Riset berikut membahas terkait Standardisasi Pengupahan Karyawan PT Karya Nakamse Ceria Perspektif Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 terkait Pengupahan. Penelitian ini jarang dibahas, akan tetapi peneliti menggunakan rujukan penelitian lain yang membahas seputar kegiatan pemberian upah karyawan pada setiap PT, seperti:

1. Penelitian oleh Sri Hariyanti, Mahasiswa IAIN Kediri, Tahun 2021, dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Dan Loyalitas Karyawan”,¹³ persamaan dengan penelitian ini sama sama menganalisis faktor yang mempengaruhi loyalitas dan kinerja karyawan. Namun, terdapat perbedaan, yaitu penelitian ini fokus pada pandangan karyawan dan pengaruh kompensasi non finansial.
2. Penelitian oleh Jessy Angelliza Chantica, Regita Cahyani, Achmad Romadhon, Tahun 2022, dengan judul “Peranan Manajemen Pengawasan: Komitmen, Perencanaan, Kemampuan Karyawan (Literature Review MSDM)”, persamaan dengan penelitian ini sama-sama membahas peranan

¹³ Sri Hariyanti, “Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Dan Loyalitas Karyawan,” *Istithmar : Jurnal Studi Ekonomi Syariah* 4, no. 1 (Juni 2021), <https://doi.org/10.30762/istithmar.v4i1.7>.

pengawasan dari pihak yang terkait. Namun, terdapat perbedaan yaitu lebih membahas pengawasan manajemen internal perusahaan.¹⁴

3. Penelitian oleh Kurniawaty Fitri, Tahun 2021, dengan judul “Analisis Gaji Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Pt. Vinsa Indo Sejahtera – Chevrolet Pekanbaru”,¹⁵persamaan dengan penelitian sama sama mengangkat isu tentang pengawasan upah karyawan terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat perbedaan, yaitu lebih menekankan hubungan dengan pengawasan internal terhadap upah karyawan dengan disiplin kerjanya.
4. Penelitian oleh Dwi Astuti, Muhammad Richo Rianto, Tahun 2022, dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”,¹⁶Persamaan dengan penelitian sama sama memprioritaskan upah sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, terdapat perbedaan, lebih mengkaji faktor faktor psikologis dan lingkungan internal perusahaan.
5. Penelitian oleh Sella Okti Hartini, Dewi Urip Wahyuni, Tahun 2022 ,dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap

¹⁴ Jessy Angelliza Chantica, Regita Cahyani, dan Achmad Romadhon, “Peranan Manajemen Pengawasan: Komitmen, Perencanaan, Kemampuan Karyawan (Literature Review Msdm),” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 3, no. 3 (Januari 2022): 247–56, <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.829>.

¹⁵ Kurniawaty Fitri Marzolina, Analisis Gaji Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Pt. Vinsa Indo Sejahtera – Chevrolet Pekanbaru, 21, no. 2 (2021).

¹⁶ Dwi Astuti dan Muhammad Richo Rianto, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *EVOKASI: Jurnal Kajian Administrasi dan Sosial Terapan* 1, no. 2 (Maret 2023), <https://doi.org/10.20961/evokasi.v1i2.529>.

Kinerja Karyawan Pt. Fif Surabaya”,¹⁷ persamaan dengan penelitian ini sama sama membahas aspek penting dalam kesejahteraan karyawan yaitu upah sebagai faktor utama yang berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Namun, terdapat perbedaan, lebih mengkaji dampak lingkungan internal dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

6. Penelitian oleh Safina Aliyah Dewi, Frisca Zalfa Salsabil, Fanim Angelina Sabila, Shofia Hanifah Mahasiwa Universitas Tidar Magelang, Tahun 2024, dengan judul “ Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Pemasaran dengan Gaji Dibawah Upah Minimum Provinsi (UMP)”,¹⁸ Persamaan riset tersebut dan riset yang akan dilakukan penulis adalah sama-sama mengkaji terkait peraturan bahwa karyawan harus dibayar sesuai dengan UMP. Namun, terdapat perbedaan, lebih berfokus pada karyawan pemasaran saja.
7. Penelitian oleh Ideta Eka Saputra, Bagus Sarnawa, Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Tahun 2022, dengan judul “ Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan terhadap Hak-Hak Atas Upah Pekerja”,¹⁹ Persamaan dengan riset berikut adalah keduanya mengkaji pada perlindungan hak tenaga kerja dalam menerima yang selaras dengan

¹⁷ Sella Oktii Hartini, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fif Surabaya, 11 (2022).

¹⁸ Safina Aliyah Dewi dkk., Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Pemasaran dengan Gaji Dibawah Upah Minimum Provinsi (UMP), 4, no. 3 (2024).

¹⁹ Ideta Eka Saputra dan Bagus Sarnawa, “Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan terhadap Hak-Hak Atas Upah Pekerja,” *Media of Law and Sharia* 3, no. 4 (September 2022): 284–300, <https://doi.org/10.18196/mls.v3i4.14330>.

peraturan. Namun, terdapat perbedaan lebih berfokus pada peran Dinas Ketenagakerjaan.

8. Penelitian oleh Ike Ratnasari, Ashadi Mahmud, Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kertanegara Malang, Tahun 2021, dengan judul “Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan”,²⁰ Persamaan dengan riset berikut sama sama berfokus pada aspek pemberian imbalan atau kompensasi kepada karyawan. Namun, terdapat perbedaan lebih berfokus apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9. Penelitian oleh Afifah Zulfahnur, Listiyani, Amallia Ferhat, Mahasiswa INSTIPER Yogyakarta, Tahun 2023, dengan judul “Sistem Penggajian dan Tunjangan Kerja di PT.Bumitama Gunajaya Agro Region Pundu Kalimantan Tengah”,²¹ Persamaan dengan penelitian sama sama membahas perusahaan harus memberikan gaji yang layak kepada karyawannya. Namun, terdapat perbedaan mekanisme dan sistem penggajian dalam perusahaan.
10. Penelitian oleh Ema Nurkhaerani Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Tahun 2024, dengan judul “Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Sistem Pengupahan Perspektif Hukum

²⁰ Ratnasari, Ike, dan Ashadi Mahmud. Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis (JAMIN)*, 2020.

²¹ Afifah Zulfahnur, Listiyani, dan Amallia Ferhat, “Sistem Penggajian dan Tunjangan Kerja di PT.Bumitama Gunajaya Agro Region Pundu Kalimantan Tengah,” *AGRIFITIA: Journal of Agribusiness Plantation* 3, no. 2 (November 2023): 107–17, <https://doi.org/10.55180/aft.v3i2.419>.

Ekonomi Islam: Perbandingan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023”,²² Persamaan antara riset tersebut dan riset penulis adalah keduanya mengkaji ketentuan pemerintah terkait sistem dan kebijakan pengupahan di Indonesia. Namun, terdapat perbedaan lebih berfokus pada regulasi pemerintah tentang pengupahan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Identitas Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Sri Hariyanti	Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan	Persamaan dengan riset berikut sama sama menganalisis aspek yang memberikan pengaruh terhadap loyalitas serta kinerja tenaga kerja	Terdapat perbedaan, yaitu riset berikut berfokus pada pandangan karyawan dan pengaruh kompensasi non finansial
2.	Jessy Angelliza Chantica, Regita Cahyani, Achmad Romadhon	Peranan Manajemen Pengawasan: Komitmen, Perencanaan, Kemampuan Karyawan (Literature Review MSDM)	Persamaan dengan penelitian ini sama saam membahas peranan pengawasan dari pihak yang terkait	Terdapat perbedaan yaitu lebih membahas pengawasan management internal perusahaan
3.	Kurniawaty Fitri	Analisis Gaji Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Pt. Vinsa Indo	Persamaan dengan penelitian sama sama mengangkat isu tentang pengawasan upah	Terdapat perbedaan, yaitu lebih menekankan hubungan dengan pengawasan

²² Ema Nurkhaerani, Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Sistem Pengupahan Perspektif Hukum Ekonomi Islam: Perbandingan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023, 6, no. 2 (2024).

No	Identitas Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Sejahtera – Chevrolet Pekanbaru	karyawan terhadap kinerja karyawan	internal terhadap upah karyawan
4.	Dwi Astuti, Muhammad Richo Rianto	Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan dengan penelitian sama sama memprioritaskan upah sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan	Terdapat perbedaan, lebih mengkaji faktor faktor psikologis dan lingkungan internal perusahaan
5.	Sella Okti Hartini, Dewi Urip Wahyuni	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fif Surabaya	Persamaan dengan penelitian ini sama sama membahas aspek penting dalam kesejahteraan karyawan yaitu upah sebagai faktor utama yang berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan	Terdapat perbedaan, lebih mengkaji dampak lingkungan internal dan kompensasi terhadap kinerja karyawan
6.	Safina Aliyah Dewi, Frisca Zalfa Salsabil, Fanim Angelina Sabila, Shofia Hanifah	Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Pemasaran dengan Gaji Dibawah Upah Minimum Provinsi (UMP)	Persamaan antara riset berikut dan riset penulis adalah keduanya mengkaji terkait peraturan bahwa karyawan harus di bayar sesuai dengan UMP	Terdapat perbedaan, lebih berfokus pada karyawan pemasaran saja
7.	Ideta Eka Saputra, Bagus Sarnawa	Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan	Persamaan dengan riset berikut adalah keduanya mengkaji pada perlindungan hak hak tenaga	Terdapat perbedaan lebih berfokus pada peran Dinas Ketenagakerjaan

No	Identitas Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		terhadap Hak-Hak Atas Upah Pekerja	kerja dalam mendapatkan upah yang selaras dengan kebijakan yang ada	
8.	Ike Ratnasari, Ashadi Mahmud	Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan	Persamaan dengan penelitian ini sama-sama berfokus pada aspek pemberian imbalan atau kompensasi kepada karyawan	Terdapat perbedaan lebih berfokus apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan
9.	Afifah Zulfahnur, Listiyani, Amallia Ferhat	Sistem Penggajian dan Tunjangan Kerjasi PT. Bumitama Gunajaya Agro Region Pundu Kalimantan Tengah	Persamaan dengan penelitian sama-sama membahas perusahaan harus memberikan gaji yang layak kepada karyawannya	Terdapat perbedaan mekanisme dan sistem penggajian dalam perusahaan
10.	Ema Nurkhaerani	Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Sistem Pengupahan Perspektif Hukum Ekonomi Islam: Perbandingan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023	Persamaan antara riset berikut dan riset penulis adalah keduanya mengkaji ketentuan pemerintah terkait sistem dan kebijakan pengupahan di Indonesia	Terdapat perbedaan lebih berfokus pada regulasi pemerintah tentang pengupahan

Novelty dari skripsi ini terletak pada fokus kajiannya yang tidak hanya menganalisis aspek normatif pengaturan pengupahan dengan berdasar pada ketetapan Pasal 7 PP Nomor 36 Tahun 2021 terkait Pengupahan, tetapi juga mengkaji secara empiris penerapan sistem pengupahan di tingkat perusahaan,

khususnya di PT Karya Nakamse Ceria. Penelitian ini memadukan analisis hukum dan data lapangan yang didapatkan melewati hasil wawancara serta observasi terkait struktur pengupahan, termasuk komposisi antara upah pokok dan tunjangan tetap serta perbedaan standar pengupahan antara karyawan baru dan karyawan lama. Selain itu, skripsi ini juga memberikan perspektif tambahan dengan mengkaji sistem pengupahan tersebut berdasarkan prinsip maqasid al-syariah, sehingga tidak hanya menilai kesesuaian secara hukum positif, tetapi juga dari aspek keadilan dan kemaslahatan dalam hukum Islam. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi ilmiah dalam bentuk analisis konkret terhadap kesesuaian sistem pengupahan di perusahaan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta memberikan gambaran empiris mengenai praktik pengupahan yang masih belum sepenuhnya selaras dengan peraturan yang ada, yang belum banyak dikaji secara spesifik dalam penelitian sebelumnya.

B. Kerangka Teori

1. Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum menurut Satjipto Rahardjo berangkat dari pandangan bahwa hukum adalah alat untuk memberikan pengayoman kepada manusia secara utuh. Rahardjo menekankan bahwa hukum tidak hanya sekadar kumpulan peraturan, tetapi merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mengintegrasikan dan mengoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat

sedemikian rupa, sehingga pihak yang berada dalam posisi lemah tetap mendapatkan hak-hak dasarnya secara manusiawi.²³

Dalam kerangka hukum perburuhan, posisi karyawan sering kali berada dalam dibawah pemberi kerja. Oleh karena itu, hukum harus hadir sebagai penyeimbang. Menurut Sajipto Rahardjo, terdapat dua bentuk perlindungan hukum yang sangat relevan untuk membedah permasalahan di PT Karya Nakamse Ceria:

- 1) Perlindungan Hukum Preventif: Dalam konteks ini, negara menyediakan "pagar" melalui regulasi sebelum terjadi sengketa. Pasal 7 PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan berfungsi sebagai instrumen preventif. Pasal tersebut menjelaskan bahwasanya komponen pengupahan mencakup gaji pokok serta tunjangan tetap, di mana besaran gaji pokok paling sedikit harus 75% dari total gaji pokok serta tunjangan tetap. Teori ini akan digunakan peneliti untuk menilai apakah struktur pengupahan yang ditetapkan oleh perusahaan sudah mematuhi norma preventif yang dibuat oleh negara atau justru mengabaikannya melalui sistem upah per jam yang tidak terstandarisasi.
- 2) Perlindungan Hukum Represif: Perlindungan berikut memiliki tujuan untuk menuntaskan persengketaan yang berlangsung atau mengembalikan hak yang tidak dipatuhi. Jika praktik pengupahan di

²³ Ana Riana dan Latifah Setyawati, Legal Protection for Workers with Disabilities in Indonesia: Satjipto Rahardjo's Perspective on Legal Protection, 5, no. 2 (2025).

lapangan ditemukan tidak sesuai dengan standar Pasal 7 PP No. 36 Tahun 2021, maka teori ini digunakan untuk melihat bagaimana sanksi administratif maupun mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial berperan dalam memulihkan hak karyawan atas upah yang seharusnya mereka terima sesuai regulasi.

Teori ini digunakan dalam penelitian untuk menganalisis kesesuaian sistem pengupahan di PT Karya Nakamse Ceria dengan ketentuan hukum positif, khususnya terkait komposisi upah gaji serta tunjangan tetap sebagaimana diatur pada PP Nomor 36 Tahun 2021.

2. Keadilan Komutatif

Keadilan merupakan inti dari hukum. Aristoteles dalam karyanya *Nicomachean Ethics* memperkenalkan konsep keadilan yang menjadi fondasi dalam hukum kontrak dan perdata, yakni Keadilan Komutatif. Keadilan komutatif merupakan suatu kebajikan yang memberi kepada setiap individu apa-apa yang menjadi haknya berdasarkan asas kesamaan atau kesetaraan, tanpa memandang kedudukan, jasa, atau jabatan seseorang. Fokus utama dari keadilan ini adalah keselarasan antara apa yang diberi (output kerja) dengan apa yang didapatkan (imbalan/upah).²⁴

Pada penelitian mengenai standardisasi pengupahan di PT Karya Nakamse Ceria, teori keadilan komutatif ada dua yaitu:

²⁴ Rizcha Indah Mustamilindo, *Ketidakadilan Hukum Bagi Masyarakat Miskin Dihibungkan dengan Teori Keadilan Menurut Aristoteles dan Thomas Aquinas*, 2, no. 1 (2024).

- 1) Asas Proporsionalitas dan Keadilan Komutatif: Keadilan komutatif menuntut adanya nilai yang objektif. Jika seorang karyawan telah memberikan waktu, tenaga, dan kontribusinya sesuai dengan standar beban kerja perusahaan, maka secara komutatif, perusahaan wajib memberikan upah yang nilainya sebanding secara objektif menurut standar yang berlaku di wilayah tersebut. Peneliti akan menggunakan teori ini untuk menguji apakah nominal upah per jam Rp 6.000 tersebut sudah mencerminkan kesetaraan nilai kerja atau justru terjadi ketidakseimbangan (ketidakadilan) yang merugikan pihak karyawan.
- 2) Kepastian dalam Transaksi (Pertukaran): Keadilan komutatif mensyaratkan adanya kejelasan dalam "pertukaran" hak dan kewajiban. Ketidakjelasan struktur upah (seperti tidak adanya pemisahan antara upah pokok dan tunjangan sebagaimana diatur dalam PP No. 36/2021) dapat mengaburkan nilai keadilan itu sendiri. Dengan menggunakan teori Aristoteles ini, peneliti ingin membuktikan bahwa penerapan standarisasi pengupahan bukan sekadar urusan administratif, melainkan upaya untuk menciptakan keadilan nyata bagi karyawan agar tidak terjadi eksploitasi nilai kerja oleh pihak pengusaha.

3. Teori Maqashid al-Syariah dalam Sistem Pengupahan

Kategorisasi maqashid al-syariah dengan berdasarkan konsep al-Ghazali diklasifikasi pada lima prinsip asasi yakni perlindungan kepada agama, jiwa,

nasab, harta, serta akal, di mana tiap-tiap dari kelimanya mempunyai tingkat dharuriyah, hajiyah, serta tahsiniyah, alhasil di dalam bagian berikut peneliti hendak mengkaji terkait bagaimanakah bentuk penentuan gaji minimum untuk tenaga kerja jika ditinjau berdasarkan kelima aspek tersebut.²⁵

- 1) Bahwa teori *hifz al-din* terkait permasalahan penentuan gaji bagi tenaga kerja, oleh karenanya penentuan gaji minimum tersebut wajib dilaksanakan menggunakan metode pelaksanaan nilai-nilai syariah serta meninggalkan apa-apa yang dilarang.²⁶
- 2) Berkaitan dengan penentuan gaji minimum dalam sudut pandang *hifz al-nafs*, alhasil gaji minimum yang ditentukan oleh yang mempekerjakan seharusnya diserahkan dengan jumlah yang bisa digunakan untuk mencukupi kebutuhan dasar yang dibutuhkan untuk bertahan hidup, yakni makan serta minum, pakaian serta rumah tinggal.
- 3) Jika permasalahan *hifz al-nasab* berikut dikaitkan dengan permasalahan penentuan gaji minimum tenaga kerja, alhasil gaji minimum tenaga kerja harus meliputi dana guna keperluan Asuransi tenaga kerja. Maka dari itu, jika ketika nanti terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan kematian, maka keluarga serta anak yang ditinggalkan bisa mendapatkan Asuransi yang bisa memberikan jaminan akan kelangsungan hidup keduanya. Ini

²⁵ Zulaikah Zulaikah, "Implementasi Maqashid Al-Syariah Dalam Penetapan Upah Minimum Pekerja Berbasis Keadilan," *Jurnal Justisia Ekonomika: Magister Hukum Ekonomi Syariah* 6, no. 1 (Juni 2022), <https://doi.org/10.30651/justeko.v6i1.10689>.

²⁶ Rizka Leony Murti, Ahmad Hamdalah, dan Zainal Arifin, Analisis Sistem Pengupahan Karyawan Pt Radio Bbc Fm Bagan Batu Perspektif Ekonomi Syariah, 2, no. 4 (2023).

adalah makna dari perintah al-Qur'an supaya tidak meninggalkan keluarga dengan kondisi lemah ekonomi serta kesejahteraannya.

- 4) Teori *hifz al-aql* jika dikaitkan dengan permasalahan penentuan gaji minimum untuk tenaga kerja, alhasil gaji minimum untuk tenaga kerja harus dapat mencukupi pengeluaran untuk jaminan Kesehatan tenaga kerja, sehingga seluruh tenaga kerja bisa menjalankan pekerjaan secara optimal. Maknanya, jika besar gaji minimum yang diserahkan tidak bisa mencukupi anggaran untuk jaminan Kesehatan, artinya penentuan gaji minimum tersebut tidak selaras dengan *maqashid al-syariah* dalam ranah *hifz al-aql*. Sebab kesehatan akal individu kerap kali berkaitan dengan Kesehatan fisik.
- 5) Konsep *hifz al-mal* jika dihubungkan dengan permasalahan penentuan gaji minimum untuk tenaga kerja, alhasil dalam menentukan gaji minimum tenaga kerja, wajib tidak terdapat aspek yang bisa melenyapkan wewenang tenaga kerja tanpa ada sebab sah di mata hukum, mencakup dalam hukum positif ataupun hukum syariah.

Teori ini digunakan untuk membedah data lapangan mengenai apakah besaran dan sistem pengupahan di PT Karya Nakamse Ceria telah memenuhi prinsip kemaslahatan dan tidak menimbulkan kemudharatan bagi pekerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode riset secara fundamental adalah metode ilmiah yang berfungsi untuk memperoleh data atau bahan hukum tertentu untuk merealisasikan tujuan penelitian yang sudah ditentukan. Pada penelitian hukum, metode penelitian berfungsi sebagai pedoman sistematis untuk mengkaji norma hukum, asas hukum, serta penerapannya dalam praktik, sehingga temuan riset bisa divalidasi secara akademis. Oleh karenanya, dibutuhkan sebuah metode riset untuk menggabungkan serta melakukan analisis terhadap masalah tersebut, yaitu:

A. Jenis Penelitian

Jenis riset yang diterapkan oleh penulis ialah riset yuridis empiris, yang menggabungkan pendekatan hukum dengan analisis data di lapangan. Jenis penelitian ini mengandalkan teknik pengumpulan data melalui kegiatan observasi atau melakukan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian. Penelitian yuridis empiris ini mengkaji sesuatu yang nampak dibalik peraturan perundang-undangan (*something behind the law*), tetapi tindakan nyata adalah data primer yang didapatkan melalui tempat penelitian lapangan dimana peneliti melakukan riset di tempat atau di lokasi pada fenomena yang berlangsung.²⁷ Oleh karena itu dalam penelitian, peneliti mengkaji Standardisasi Pengupahan Karyawan PT Karya Nakamse Ceria Perspektif Peraturan Pemerintah Pasal 7 No 36 Tahun 2021 terkait Pengupahan.

²⁷ Yulia Audina Sukmawan dan Dwi Damayanti, Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris sebagai Strategi Penguatan Perspektif Kajian Ilmu Hukum, 4, no. 3 (2025).

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode yuridis empiris, yang memadukan analisis hukum normatif (berdasarkan ketentuan yang berlaku) dengan pengumpulan data yang bersifat empiris dari lingkungan nyata.

a. Pendekatan Yuridis

Pendekatan yuridis berfungsi untuk mengkaji dan melakukan analisis terhadap ketentuan hukum yang diberlakukan yang berkaitan dengan sistem pengupahan, khususnya pada PP Nomor 36 Tahun 2021 terkait Pengupahan. Fokus utama dalam pendekatan berikut ialah Pasal 7 yang mengatur mengenai komposisi upah, yaitu bahwa gaji pokok seminimalnya adalah 75% dari total gaji apabila mencakup gaji pokok serta tunjangan tetap.

Melalui pendekatan berikut, peneliti melakukan analisis terhadap norma hukum yang mengatur struktur dan skala upah guna menilai apakah sistem pengupahan yang diterapkan telah sejalan dengan ketentuan aturan undang-undang yang ada. Oleh karena itu, pendekatan yuridis berfungsi sebagai dasar dalam menentukan standar ideal yang seharusnya diterapkan dalam sistem pengupahan.

b. Pendekatan Empiris

Pendekatan empiris digunakan untuk mengetahui dan menganalisis secara langsung penerapan sistem pengupahan di lapangan, yaitu di PT Karya Nakamse Ceria. Pendekatan ini dilakukan dengan mengumpulkan data primer melewati wawancara bersama pihak terkait dan observasi pada praktik pengupahan yang berlangsung di perusahaan.

Data yang diperoleh kemudian digunakan untuk mengidentifikasi kondisi nyata terkait struktur pengupahan, termasuk komposisi antara upah pokok dan tunjangan tetap, serta perbedaan standar pengupahan antara karyawan baru dan karyawan lama. Lebih lanjut, pendekatan berikut juga memiliki tujuan untuk untuk mendapati bentuk ketidaksesuaian antara ketentuan hukum dengan praktik yang terjadi di lapangan.

Dengan memakai pendekatan empiris, riset berikut dapat memberikan gambaran yang konkret mengenai penerapan sistem pengupahan serta memperkuat analisis terhadap kesesuaian dengan ketentuan Pasal 7 PP Nomor 36 Tahun 2021.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan sebagai fokus riset ini adalah PT Karya Nakamse Ceria yang bertempat di Jalan Bunga Panili, Tulusrejo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65141, Indonesia. Lokasi ini dipilih karena merupakan Perseroan Terbatas yang melakukan standar pemberian upah karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan bertemu kepada Manager Operasional PT Karya Nakamse Ceria, serta melibatkan karyawan sebagai objek penerima upah yang diberikan oleh PT Karya Nakamse Ceria.

D. Sumber Data

Sumber data mengacu pada Lokasi di mana penulis mengeksplorasi serta mendapatkan data. Dalam penelitian ini, terdapat 2 (dua) jenis sumber data, yakni sumber data primer serta sekunder.

1) Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang diperoleh melalui sumber utama. Data primer melibatkan beberapa pihak, yaitu Manager Operasional yang memiliki tugas dalam pelaksanaan pemberian Upah Karyawan dan Karyawan PT Karya Nakamse Ceria sebagai objek penerima Upah. Melalui keterlibatan kedua pihak tersebut, mulai dari aspek pemberian upah, Kontrak kerja, Jam Kerja, dan Jobdesk Pekerjaan. Data primer sangatlah penting sebab dapat menghadirkan deskripsi empiris yang nyata bagaimana standarisasi pemberian upah oleh PT Karya Nakamse Ceria.

2) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merujuk pada materi hukum yang berperan sebagai informasi guna mendapatkan pemahaman, rujukan serta petunjuk yang melengkapi bahan hukum primer yang digunakan dalam riset. Metode yang diterapkan untuk mengumpulkan data sekunder melibatkan pengumpulan serta pendokumentasian buku, jurnal, artikel ilmiah serta arsip-arsip yang relevan dengan isu penelitian yang diambil melalui sumber pustaka ataupun sumber hukum. Pada riset berikut peraturan pemerintah yang menjadi acuan ialah Peraturan Pemerintah Pasal 7 No 36 Tahun 2021 terkait Pengupahan.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode penghimpunan data yang dipakai dalam penyusunan riset dijelaskan sebagai berikut.

1. Wawancara

Wawancara merupakan sebuah metode yang berfungsi untuk mendapatkan data melalui mewawancarai dengan langsung kepada narasumber agar memperoleh informasi. Wawancara di dalam riset berikut akan dilaksanakan oleh penulis dengan cara semi terstruktur. Wawancara semi terstruktur merupakan gabungan antara wawancara terstruktur serta tidak terstruktur. Pertanyaan yang diajukan selama wawancara ini telah direncanakan sebelumnya, namun dapat disesuaikan berdasarkan kebutuhan informasi. Proses wawancara ini lebih fleksibel dan terbuka.

Data yang diperoleh melalui wawancara ini termasuk data primer, karena informasi dikumpulkan langsung dari narasumber tanpa perantara. Dalam penelitian ini, wawancara yang dilakukan kepada Manager Operasional PT Karya Nakamse Ceria yang berwenang memberikan pengupahan kepada karyawan, serta Karyawan PT Karya Nakamse Ceria yang menerima upah yang mengetahui bahwasanya pemberian upah tidak sejalan dengan PP Pasal 7 No 36 Tahun 2021. Oleh karena itu, informasi yang diperoleh dari wawancara dapat menyajikan uraian nyata mengenai standarisasi pemberian upah karyawan di PT Karya Nakamse Ceria.

2. Dokumentasi

merupakan cara untuk mengumpulkan informasi dengan mencari, mengumpulkan, dan menganalisis dokumen yang berhubungan dengan riset. Dokumen-dokumen tersebut bisa berbentuk draf kontrak kerja, laporan pemberian gaji, foto atau peraturan pemerintah yang berhubungan dengan standarisasi pemberi upah karyawan. Informasi yang diperoleh melalui proses dokumentasi ini digolongkan sebagai data sekunder, karena berasal dari sumber yang sudah ada sebelumnya, bukan melalui komunikasi langsung dengan narasumber. Data sekunder yang didapatkan dari dokumentasi mendukung peneliti dalam memperkuat temuan di lapangan, membandingkan hasil wawancara dan pengamatan, serta menyediakan dasar hukum atau bukti tertulis yang valid.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dipakai pada riset berikut ialah analisis kualitatif, yaitu metode analisis yang dikerjakan menggunakan metode mengolah serta menginterpretasi data yang didapatkan melalui hasil penelitian lapangan dan studi kepustakaan dengan sistematis, sehingga menghasilkan pemahaman yang mendalam terhadap permasalahan yang diteliti. Analisis kualitatif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kesesuaian antara ketentuan normatif yang terdapat pada Pasal 7 PP Nomor 36 Tahun 2021 terkait Pengupahan dengan praktik sistem pengupahan yang diterapkan di PT Karya Nakamse Ceria.

Tahapan analisis data pada riset berikut dikerjakan melewati sejumlah Langkah di antaranya:

1. Pengumpulan Data

Tahap awal dalam analisis data adalah penghimpunan data yang dikerjakan dengan sistematis guna mendapatkan informasi yang relevan terhadap permasalahan penelitian. Data yang dihimpun mencakup:

- a. Data primer, ialah data yang didapatkan langsung melalui sumber utama melalui wawancara dengan pihak perusahaan serta observasi pada mekanisme pengupahan yang digunakan di PT Karya Nakamse Ceria. Data ini mencakup informasi mengenai struktur pengupahan, komposisi upah pokok dan tunjangan tetap, serta perbedaan standar pengupahan antara karyawan.
- b. Data sekunder, ialah data yang didapatkan melalui bahan hukum serta literatur yang sesuai, semisal kebijakan undang-undang, buku, jurnal ilmiah, serta temuan dari riset terdahulu yang berhubungan dengan pengupahan, khususnya PP Nomor 36 Tahun 2021 terkait Pengupahan.

Pengumpulan data ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif antara aspek normatif dan kondisi empiris di lapangan.

2. Reduksi Data

Sesudah data dikumpulkan, proses setelahnya ialah mereduksi data, yakni fase pemilahan, penyederhanaan, serta pengelompokan data yang sesuai dengan tujuan riset. Dalam tahap berikut, penulis menyaring data yang berkaitan langsung dengan sistem pengupahan, khususnya mengenai komposisi upah pokok dan

tunjangan tetap serta perbedaan standar pengupahan antara karyawan baru dan karyawan lama.

Data yang tidak relevan dengan tujuan penelitian akan disisihkan, sehingga analisis dapat difokuskan pada informasi yang benar-benar mendukung pembahasan. Reduksi data ini dilakukan untuk mempermudah peneliti dalam memahami dan mengolah data secara lebih terarah dan sistematis.

3. Penyajian Data

Data yang sudah direduksi setelah itu disusun serta disajikan dengan berbentuk deskripsi naratif yang sistematis dan terstruktur. Penyajian data dilakukan dengan cara menggambarkan kondisi nyata yang terjadi di lapangan, khususnya terkait praktik sistem pengupahan di PT Karya Nakamse Ceria. Melalui penyajian data ini, peneliti dapat menampilkan hubungan antara temuan-temuan yang didapati di lapangan dengan ketentuan hukum yang ada. Penyajian data yang baik akan memudahkan dalam proses analisis, karena data yang ditampilkan sudah tersusun secara jelas, runtut, dan mudah dipahami.

4. Analisis Data

Tahap analisis data adalah proses inti dalam riset ini, yaitu dengan melaksanakan penafsiran pada data yang telah disajikan. Analisis dilakukan dengan cara membandingkan antara ketentuan normatif yang dijelaskan pada Pasal 7 PP Nomor 36 Tahun 2021 dengan praktik pengupahan yang terjadi di PT Karya Nakamse Ceria.

Dalam tahap ini, peneliti mengidentifikasi tingkat keselarasan antara norma hukum dan kondisi empiris di lapangan, serta mendapati bentuk-bentuk

ketidaksesuaian yang terjadi dalam sistem pengupahan, khususnya terkait komposisi gaji pokok serta tunjangan tetap. Lebih lanjut, analisis juga dikerjakan untuk mendalami aspek-aspek yang mengakibatkan timbulnya ketidaksesuaian tersebut, sehingga bisa memberi deskripsi yang lebih menyeluruh terkait penerapan sistem pengupahan di perusahaan.

5. Penarikan Kesimpulan

Tahap paling akhir ialah mengambil simpulan, yakni proses merumuskan hasil akhir dari seluruh rangkaian analisis data yang telah dilakukan. Kesimpulan disusun secara sistematis berdasarkan temuan penelitian yang telah dianalisis sebelumnya.

Kesimpulan ini berfungsi untuk menjawab rumusan masalah penelitian, yaitu terkait kesesuaian standardisasi pengupahan di PT Karya Nakamse Ceria dengan ketentuan Pasal 7 PP Nomor 36 Tahun 2021 serta tinjauannya mengenai perspektif maqasid al-syariah. Oleh karena itu, kesimpulan yang dihasilkan diharapkan mampu memberi deskripsi yang jelas terkait kondisi mekanisme pengupahan di perusahaan serta menjadi landasan dalam memberi masukan yang sesuai.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan memiliki tujuan agar formulasi laporan riset lebih tersistematis serta berfokus pada satu tujuan. Oleh karena itu, penulis menggunakan sistematika ini sebagai deskripsi umum terkait pengerjaan laporan

riset nanti. Pada penulisan berikut mencakup lima Bab, dimana dalam tiap-tiap Bab mempunyai sejumlah Sub - Sub Bab. Secara holistic meliputi:

BAB I Pendahuluan, hal yang membawa penulis menuju fokus dari diskusi riset berikut, yang meliputi latar belakang, diteruskan dengan perumusan permasalahan, lalu terkait maksud riset yang berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai melalui pertanyaan-pertanyaan yang diusulkan di dalam riset, manfaat dari riset, definisi operasional, riset sebelumnya, kerangka teori, serta mekanisme penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka, menguraikan pembahasan tentang kajian teori berkaitan dengan riset terdahulu serta kerangka ataupun landasa teori terkait Teori Standar Pengupahan Dalam PP Pasal 7 No 36 Tahun 2021, Teori Keadilan serta Perlindungan Upah dalam Hukum Ketenagakerjaan, Teori Maqasid al-Syariah dalam Sistem Pengupahan. Riset terdahulu berisikan informasi terkait riset yang dikerjakan oleh penulis sebelumnya, termasuk berupa buku atau jurnal yang dipublikasikan ataupun skripsi.

BAB III Metode Penelitian, dalam bab berikut akan memaparkan terkait metodologi riset yang meliputi jenis riset, pendekatan riset, lokasi riset, varian serta sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik olah data yang digunakan.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, membahas mengenai Pemaparan dan pembahasan hasil penelitian terkait Standarisasi Pengupahan Karyawan Pt Karya Nakamse Ceria Perspektif Peraturan Pemerintah Pasal 7 No 36 Tahun 2021 terkait Pengupahan dalam perspektif teori Standar Pengupahan

Dalam PP Pasal 7 No 36 Tahun 2021, Teori Keadilan serta Perlindungan Upah dalam Hukum Ketenagakerjaan, Teori Maqasid al-Syariah dalam Sistem Pengupahan. Bagian ini merupakan inti dari penelitian karena menjawab analisis data primer ataupun sekunder untuk memberikan jawaban terhadap rumusan permasalahan yang telah ditentukan.

BAB V Penutup, berisikan Penutup yang memuat simpulan, saran serta diakhiri dengan daftar pustaka. Kesimpulan di dalam bab berikut bukanlah sebuah ringkasan, melainkan menjawab pertanyaan rumusan permasalahan. Total poin yang terdapat pada kesimpulan wajib sama dengan rumusan permasalahan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Standardisasi Pengupahan PT Karya Nakamse Ceria Persepektif Peraturan Pemerintah Pasal 7 Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia sendiri upah dipahami sebagai hak pekerja yang diterima dari pihak pemberi kerja dalam bentuk uang sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Pengaturan mengenai struktur pengupahan tersebut tercantum dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Ketentuan ini memiliki sifat mengikat dan memaksa sehingga setiap pemberi kerja berkewajiban untuk bisa mengikuti komponen upah yang telah ditetapkan sebagai bentuk jaminan kepastian pemenuhan hak pekerja.

Berdasarkan Pasal 7 ayat (1), negara menetapkan empat jenis kombinasi komponen upah yang diperbolehkan:

1. Upah tanpa tunjangan: merupakan jumlah uang tetap yang dibayarkan secara rutin sebagai imbalan atas pekerja.
2. Upah pokok serta tunjangan tetap: kombinasi antara nilai dasar pekerjaan dan imbalan yang diserahkan dengan tetap bagi tenaga kerja serta keluarganya.
3. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap: skema komprehensif yang mencakup elemen tetap dan elemen variabel.
4. Upah pokok serta tunjangan tidak tetap: gabungan antara gaji dasar dengan imbalan yang pembayarannya dilakukan secara tidak tetap (tergantung kehadiran atau pencapaian tertentu)

Hal selanjutnya di mana pada Pasal 7 ayat (2) diatur ketentuan mengenai batas minimum gaji pokok dan tunjangan tetap, sehingga membuat besaran gaji pokok yang paling sedikit harus mencapai sampai dengan 75% dari total gaji

pokok dan tunjangan tetap. Pada ketentuan ini dibuat oleh pembentuk undang-undang guna melakukan pencegahan pengimplementasian pengusaha yang sengaja menurunkan gaji pokok, hal ini dikarenakan gaji pokok secara umum dijadikan dasar perhitungan Tunjangan Hari Raya (THR) dengan pesangon yaitu caranya menaikkan porsi tunjangan. Secara yuridis, gaji pokok dipandang sebagai imbalan dasar yang telah diberikan kepada pekerja didasarkan dari tingkat atau jenis tanggung jawab tertentu, yang besarnya ditentukan dari kesepakatan. Namun demikian, dengan kesepakatan tersebut maka tetap tidak diperbolehkan bertentangan dengan standar minimum yang sudah ditetapkan pemerintah melalui UMK Malang sebesar Rp3.736.101 atau mengalami kenaikan sekitar 6,51 persen pada tahun 2026, sesuai Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 100.3.3.1/947/2025 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2026. Ketentuan dalam Pasal 7 ini menjadi pagar hukum supaya perusahaan tidak hanya melakukan operasional pada produktivitas, tetapi juga memiliki tanggung jawab sosial dan ekonomi terhadap kesejahteraan pekerja melalui struktur upah yang transparan dan berkeadilan.²⁸ Pengimplementasian komponen upah yang sah dengan hukum menjadi syarat yang mutlak dalam melakukan penyusunan Struktur dan Skala Upah. Perusahaan yang mengabaikan pembagian komponen tersebut dengan administratif dapat dianggap gagal dalam memberikan perlindungan hukum

²⁸ Pemerintah Pusat, “Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.”

kepada pekerja karena tidak adanya kejelasan mengenai upah pokok menurut hukum positif di Indonesia.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa pengimplementasian pengupahan yang ditetapkan dari PT Karya Nakamse Ceria telah berdasarkan dari sistem perhitungan jam kerja linier atau yang secara internal dikenal sebagai sistem upah per jam. Dalam sistem tersebut, nominal gaji bulanan tetap tidak ditetapkan oleh perusahaan, namun besaran upahnya dihitung dari akumulasi jam kehadiran dari karyawan selama satu bulan sehingga berdasarkan dari hasil di lapangan, upah sebesar Rp6.000 per jam diberikan kepada karyawan baru, sedangkan Rp7.000 per jam telah diberikan pada tenaga kerja yang aktif bekerja selama satu tahun.²⁹

Sistem ini memiliki beberapa karakteristik operasional sebagai berikut:

- 1) Akumulasi kehadiran: Sistem penggajian yang diterapkan menggunakan perhitungan berbasis jam kerja dimana pendapatan karyawan ditentukan dari total jam kerja efektif selama satu bulan dikalikan tarif upah per jam yang membuat jumlah penghasilan setiap pekerja dapat berubah ubah karena diberikan pengaruh oleh jumlah shift atau waktu kerja yang diperoleh.
- 2) Presensi sebagai komponen utama: Dalam sistem pengupahan yang diterapkan dimana tidak terdapat komponen gaji pokok yang sifatnya tetap sehingga besar kecilnya pendapatan sepenuhnya bergantung pada tingkat kehadiran kerja. Kondisi ini membuat pekerja tidak memiliki perlindungan pendapatan yang stabil apabila sewaktu-waktu terjadi pengurangan jam operasional ataupun pembatasan shift kerja.

²⁹ hasil wawancara dengan Anton Setio pada 1 April 2026.

- 3) Ketiadaan diferensiasi jabatan: dalam praktiknya, ditemukan bahwa tarif Rp6000 per jam cenderung diberlakukan berdasarkan masa kerja, tingkat risiko, atau keahlian khusus yang dituntut dalam SOP.

Pada wawancara yang dilakukan dengan Manager PT Karya Nakamse Ceria, mengindikasikan bahwa adanya ketidaksesuaian dalam memberikan upah pada karyawan di mana seharusnya, dalam memberikan gaji didasarkan dari Pasal 7 PP Nomor 36 Tahun 2021 mengenai Pengupahan, yang merupakan gaji pokok paling sedikit harus mencapai 75% dari total gaji pokok dan tunjangan tetap serta mengacu pada UMK Malang sebesar Rp3.736.101. Namun, Hasil di lapangan mengindikasikan bahwa upah yang dibayarkan pada tenaga kerja hanya mencapai kisaran antara Rp1.200.000 hingga Rp1.300.000 per bulan. Fakta inilah yang mengindikasikan bahwa sistem pengupahan belum dengan penuh dapat memenuhi standar minimum. Kondisi ini menunjukkan terdapat perbedaan yang sangat jauh antara Upah Minimum Kota Malang dan upah yang diberikan oleh PT Karya Nakamse Ceria sehingga memiliki dampak pada kehidupan para karyawan.

Dalam sistem pengupahan di PT Karya Nakamse Ceria dimana besaran upah yang diterima pekerja tidak hanya diberikan penentuan oleh tarif dasar per jam tetapi juga dipengaruhi oleh penerapan mekanisme sanksi berupa denda yang telah diatur dalam Standard Operating Procedure (SOP) perusahaan. Ketentuan denda tersebut secara langsung menaruh dampak dalam total pendapatan yang diperoleh pekerja sehingga menjadi bagian yang melekat dalam struktur pengupahan yang berjalan di perusahaan.

Berdasarkan Standar Operasional Prosedur Detail praktik pemotongan tersebut meliputi tiga aspek berikut.

- 1) Denda keterlambatan: Karyawan yang terlambat dengan melebihi batasan toleransi yang sudah ditentukan yaitu 15 menit dikenakan denda administratifnya mencapai Rp1.000 yang memiliki sifat progresif setiap kelipatan 2 menit.
- 2) Potongan Disipliner (SP): Terdapat kebijakan dalam pemotongan upah dengan signifikan untuk karyawan yang melakukan pelanggaran dalam disiplin sehingga sampai mencapai Surat Peringatan 2 (SP 2), yaitu pemotongan sebesar Rp200.000 dan penghapusan hak bonus insentif selama satu bulan dengan penuh.
- 3) Tanggung jawab kerugian: Pada operasional harian, di mana karyawan yang dibebankan tanggung jawab finansial jika terdapat selisih pada rekapan kasir ataupun stok barang yang telah hilang sehingga kompensasinya seringkali diambil langsung dari jatah upahnya.

Situasi pengupahan di perusahaan telah mengindikasikan terdapat ketidakseimbangan antara kompensasi yang didapatkan dengan beban kerja dan risiko dari tanggung jawab yang harus ditanggung dari karyawan. Selain itu dengan menerima upah yang berada di bawah standar minimum, maka sistem pemotongan gaji dengan pemberian denda juga dibebankan pada karyawan, baik dikarenakan keterlambatan ataupun terdapat selisih laporan kasir. Situasi inilah yang mengindikasikan bahwa beban kerja tambahan dan risiko finansial dengan penuh dialihkan pada karyawan, sehingga pada akhirnya menyebabkan dampak sosiologis dan ekonomi yang negatif bagi tenaga kerja.

Skema upah Rp6.000,00 per jam dalam praktik rekrutmen PT Karya Nakamse Ceria ditempatkan sebagai syarat yang harus diterima calon pekerja sebelum mulai bekerja. Situasi ini mengindikasikan bahwa ruang negosiasi bagi calon karyawan relatif terbatas karena ketentuan upah telah ditetapkan terlebih dahulu oleh pihak perusahaan. Di dalam analisis peneliti sendiri kondisi tersebut menjadi cerminan ketimpangan posisi

tawar menawar antara perusahaan dan pekerja. Persetujuan yang muncul lebih bersifat penerimaan atas kondisi yang tersedia daripada hasil perundingan yang benar-benar setara sehingga manfaat dari kesepakatan tersebut cenderung lebih menguntungkan pihak perusahaan.³⁰ Detail mengenai ketimpangan kesepakatan sepihak ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Posisi Negosiasi: Dalam praktiknya dimana proses kesepakatan pada saat interview lebih sering tidak berlangsung sebagai negosiasi dua arah yang setara. Situasi tersebut cenderung menyerupai pola *take it or leave it*, di mana pilihan yang tersedia bagi calon karyawan menjadi sangat terbatas. Kondisi tekanan ekonomi membuat banyak pelamar berada pada posisi yang kurang menguntungkan, sehingga penerimaan terhadap upah di bawah standar normatif menjadi keputusan yang sulit dihindari demi memperoleh penghasilan. Hal ini terjadi meskipun terdapat kesadaran bahwa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya memenuhi standar kelayakan.³¹ hal ini tidak relevan dengan Peraturan Pemerintah Pasal 7 No. 36 tahun 2021 tentang pengupahan.
2. Ketidakabsahan secara objektif: Keberadaan kesepakatan antara pekerja dan perusahaan dalam suatu akad kerja tidak dapat dilepaskan dari batasan ketentuan hukum yang berlaku. Walaupun persetujuan para pihak merupakan unsur subjektif dalam hukum perjanjian tetapi isi kesepakatan tetap harus memenuhi syarat

³⁰ Standar Jam Buka-Tutup Toko, "I. Standar-Standar Store Nakamse'," 2021.

³¹ Eva Noviana, Toto Tohir Suriaatmadja, dan Rini Irianti Sundary, "Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha dalam rangka Mewujudkan Keadilan bagi Para Pihak," *Jurnal Wawasan Yuridika* 6, no. 1 (Maret 2022): 84, <https://doi.org/10.25072/jwy.v6i1.533>.

objektif dan tidak boleh bertentangan dengan aturan perundang-undangan.³²

Dalam konteks ini dimana Pasal 7 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 secara tegas mengatur kewajiban adanya komponen upah pokok dalam struktur pengupahan. Maka dari itu praktik penghilangan komponen tersebut melalui kesepakatan lisan tidak dapat dijadikan dasar yang sah karena bertentangan dengan norma hukum dengan sifat memaksa (*dwingend recht*). Akibatnya, kesepakatan tersebut tidak memiliki legitimasi hukum yang kuat dalam pelaksanaannya.

3. Dominasi kepentingan pemberi kerja dalam SOP: Dokumen SOP PT Karya Nakamse Ceria mengindikasikan dominasi perusahaan dalam penentuan hubungan kerja karena seluruh aturan disusun sepihak oleh manajemen dengan termasuk ketentuan denda keterlambatan setiap kelipatan 2 menit yang wajib dipatuhi karyawan tanpa ruang negosiasi terkait risiko maupun konsekuensi finansialnya. Kondisi ini mampu memperlihatkan adanya ketimpangan posisi perusahaan dan pekerja dimana perusahaan memegang kendali penuh atas mekanisme disiplin dan kontrak kerja sementara karyawan hanya menaruh peran sebagai pelaksana aturan tanpa adanya perlindungan hak finansial yang seimbang.
4. Eksploitasi atas nama Transparansi: Argumen manajemen mengenai keterbukaan informasi gaji rendah sejak tahap awal rekrutmen pada dasarnya ditempatkan sebagai dasar pembenar untuk tetap bisa menjalankan sistem pengupahan di bawah standar UMK. Di dalam analisis peneliti sendiri pola tersebut mengindikasikan bahwa transparansi digunakan bukan untuk menciptakan keadilan kerja melainkan

³² Jovi Julian Sanni dan Rani Apriani, Tinjauan Yuridis Syarat Sah Pembatalan Kontrak Sepihak Menurut Pasal 1320 KUHPER, .

cara untuk menghindari tanggung jawab pemenuhan kewajiban normatif perusahaan terhadap pekerja. Akibatnya persetujuan yang terjadi tidak sepenuhnya lahir dari posisi tawar yang seimbang tetapi lebih diberikan pengaruh oleh kondisi ekonomi calon pekerja yang memiliki keterbatasan pilihan pekerjaan.³³

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengimplementasian pada PT Karya Nakamse Ceria yang merupakan bentuk pengabaian pada aturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Maka dari itu tidak adanya upah pokok dan hanya mengandalkan sistem upah per jam sehingga penyimpangan pada struktur upah yang diwajibkan dalam Pasal 7 PP Nomor 36 Tahun 2021 terlihat jelas, yang merupakan ketentuan bahwa gaji pokok harusnya paling sedikit mencapai 75% dari total gaji pokok dan tunjangan tetap. Kesenjangan ini menjadi terlihat pada saat pendapatan dalam bulanan karyawan yang hanya mencapai Rp1.200.000–Rp1.300.000 jika dibandingkan dengan UMK Kota Malang tahun 2026 sebesar Rp3.736.101. Selisih yang mencapai sekitar 60% tersebut mengindikasikan bahwa upah belum layak untuk diberikan kepada perusahaan untuk karyawannya.

Penelitian yang selanjutnya di mana analisis bahwa pengabaian pada Pasal 7 PP No. 36 Tahun 2021 oleh PT Karya Nakamse Ceria tidak hanya diartikan menjadi persoalan teknis dalam perhitungan upah, namun juga menjadi bentuk pengabaian khususnya pada hak institusional pekerja. Pada dokumen yang baru di mana Berita Acara Wawancara, adanya pengakuan dari pihak manajemen yang

³³ Standar Jam Buka-Tutup Toko, “I. Standar-Standar Store Nakamse’,” 2021.

mengindikasikan bahwa aturan terkait dengan komposisi upah mencapai 75% sebenarnya telah dianalisis, namun sistem upah pada per jam (linier) tetap dipertahankan untuk dijalankan. Secara hukum, di mana tindakan mengetahui namun tidak melaksanakan dalam ketentuan tersebut maka diklasifikasikan menjadi pelanggaran secara administratif yang serius, dikarenakan upah pokoknya seharusnya dijadikan dalam instrumen perlindungan pada nilai dasar pekerjaan yang tidak dapat disebabkan dari fluktuasi kehadiran pekerja.

Selanjutnya, pada sistem denda keterlambatan yang sifatnya adalah progresif pada setiap kelipatan dua menit juga disoroti menjadi bentuk dari sanksi finansial yang tidak proporsional. Dalam Pasal 7, di mana upah yang seharusnya harus diberikan dalam menjaga martabat pekerja. Namun, pada praktiknya jumlahnya sudah jauh di bawah UMK, hanya sekitar Rp1.200.000, masih dipotong dengan denda administratif dan denda disiplin SP 2 sebesar Rp200.000, maka pengimplementasian tersebut diklasifikasikan menjadi *unfair labor practice*. Pemotongan upah yang sangat besar tersebut dapat menjadikan nilai riil pendapatan yang diterima pekerja (*take home pay*) tidak mempunyai daya beli yang cukup dalam pemenuhan kebutuhan dasar di Kota Malang. Secara yuridis, dengan kondisi inilah juga dipandang dapat melanggar fungsi upah minimum menjadi jaring pengaman sosial bagi pekerja.

Pada sistem pengupahan di PT Karya Nakamse Ceria, telah ditemukan terdapat skema bonus pada insentif yang dihubungkan dengan langsung pada produktivitas unit atau omzet penjualan harian. Berdasarkan dari hasil wawancara dan observasi, ambang batas omzet sebesar Rp2.500.000 per shift ditetapkan dari

perusahaan. Jika dalam target tersebut terlampaui, pada setiap kelebihan omzet sebesar Rp100.000 akan dikonversi menjadi bonus menjadi Rp2.000 guna masing-masing karyawan yang memiliki tugas pada shift tersebut. Skema tersebut diimplementasikan sebagai upaya perusahaan dalam menjalankan asas untuk hasil yang memiliki sifat dinamis dan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Jika, dianalisis berdasarkan dari Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, telah terdapat beberapa catatan beberapa catatan kritis yang memiliki kaitan dengan standarisasi komponen tersebut. Yang pertama, di mana bonus omzet tersebut diklasifikasikan menjadi pendapatan non-upah yang memiliki sifat variabel ataupun tidak tetap sehingga permasalahannya merupakan ketentuan mengenai bonus Rp2.000 per kelipatan omzet tersebut tidak ditemukan pada dokumen formal Standard Operating Procedure (SOP) perusahaan.³⁴

Tabel berikut disusun untuk memberikan gambaran simulasi perhitungan bonus intensif karyawan PT Karya Nakamse Ceria berdasarkan capaian omzet harian di lapangan. Dalam skema yang berlaku dimana omzet minimum per shift ditetapkan sebesar Rp2.500.000 dengan ketentuan bonus Rp2.000 per karyawan untuk setiap kenaikan Rp100.000 di atas batas tersebut. Simulasi ini digunakan untuk memperjelas bagaimana variasi omzet harian berpengaruh terhadap tambahan pendapatan yang diterima karyawan. Berikut disajikan tabel perhitungannya.

³⁴ Hasil wawancara dengan Anton setio pada 1 April 2026

Tabel 4.1 Simulasi Bonus

NO	Total Omzet Per Shift	KelebihanOmzet (dari 2,5 juta)	Kelipatan Bonus (Per Rp100rb)	Bonus Per Karyawan
1.	Rp 2.500.000	Rp 0	0	Rp 0
2.	Rp 3.000.000	Rp 500.000	5	Rp 10.000
3.	Rp 4.000.000	Rp 1.500.000	15	Rp 30.000
4.	Rp 5.000.000	Rp 2.500.000	25	Rp 50.000

Berdasarkan tabel 4.1 ketergantungan pendapatan karyawan pada upah per jam menjadi lebih dominan ketika omzet berada pada tingkat rendah dengan lebih khusus di dalam periode *weekday* yang cenderung stabil di angka minimal. Di dalam kondisi tersebut bonus insentif tidak memberikan kontribusi konsisten terhadap pendapatan harian karena sifatnya yang sangat bergantung pada fluktuasi penjualan. Meskipun pada saat volume penjualan tinggi bonus dapat menciptakan peningkatan pendapatan secara signifikan tetapi ketidakstabilan ini membuatnya tidak dapat dijadikan komponen penghasilan yang pasti. Hal ini menjadi petunjuk tidak adanya pengaturan bonus tertulis dalam SOP berpotensi menciptakan ketidakpastian ekonomi bagi pekerja karena pendapat mereka pada dasarnya hanya bertumpu pada upah per jam yang relatif kecil.

Ketidakjelasan pengaturan bonus dalam SOP PT Karya Nakamse Ceria menjadi semakin menonjol ketika dibandingkan dengan ketentuan denda keterlambatan yang justru diatur secara rinci dan tegas hingga level kelipatan 2 menit pada poin 1 nomor 4. Kondisi ini mengindikasikan adanya ketimpangan dalam struktur dokumentasi internal perusahaan. Di satu sisi, mekanisme pengurangan hak pekerja (denda) memiliki standar tertulis yang jelas sementara di sisi lain mekanisme pemberian hak tambahan seperti bonus omzet tidak memiliki dasar tertulis. Hal ini menciptakan potensi ketidakpastian bagi pekerja karena tidak ada kepastian mengikat terkait besaran maupun mekanisme perubahan bonus. Di dalam konteks prinsip transparansi pengupahan sebagaimana semangat Pasal 7 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021, kondisi tersebut menjadi petunjuk pengupahan belum sepenuhnya memberikan kejelasan memadai kepada pekerja mengenai komponen dan perhitungan upah yang mereka terima.

Dalam konteks hukum perjanjian dimana setiap bentuk kesepakatan tetap harus berada dalam koridor ketentuan lebih tinggi dengan terutama jika menyangkut norma ketertiban umum. Ketentuan mengenai UMK serta struktur pengupahan dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 bersifat memaksa (*dwingend recht*) sehingga tidak dapat dikesampingkan oleh kesepakatan apa pun dengan termasuk yang dilakukan secara lisan pada saat interview.³⁵ Dengan demikian, argumentasi manajemen yang merujuk pada “kesepakatan di awal” tidak

³⁵ Cecillia Ayu Triwulandari Suhartono, I Nyoman Putu Budiarta, dan Ni Made Puspasutari Ujjanti, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Untuk Mendapatkan Upah Minimum Menurut Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja,” *Jurnal Konstruksi Hukum* 5, no. 1 (Maret 2024): 8–15, <https://doi.org/10.22225/jkh.5.1.8609.8-15>.

dapat diposisikan sebagai dasar legitimasi apabila substansi kesepakatan tersebut menyimpangi ketentuan normatif yang berlaku. Dalam kondisi seperti itu, kesepakatan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat secara penuh karena bertentangan dengan aturan yang lebih tinggi.

Hasil wawancara memberikan petunjuk kepesertaan BPJS di PT Karya Nakamse Ceria belum dikelola kolektif sehingga menimbulkan celah dalam sistem perlindungan jaminan sosial pekerja. Di dalam sudut pandang ketenagakerjaan sendiri upah tidak hanya mencakup kompensasi finansial tetapi juga akses terhadap perlindungan sosial sebagai bagian dari hak dasar pekerja. Ketika kewajiban kepesertaan dan pembiayaan BPJS tidak dipenuhi sesuai aturan maka beban risiko kesehatan dan keselamatan kerja menjadi lebih banyak ditanggung oleh pekerja. Kondisi ini memperlihatkan adanya ketidakseimbangan dalam distribusi tanggung jawab antara perusahaan dan pekerja terkait perlindungan risiko kerja. Dengan begitu temuan ini mengindikasikan perlunya evaluasi menyeluruh terhadap sistem pengupahan dan perlindungan kerja di perusahaan agar lebih sejalan dengan prinsip perlindungan pekerja dalam ketentuan hukum yang berlaku.

Sebagai penutup dari rangkaian analisis di atas, peneliti menyimpulkan bahwa praktik pengupahan di PT Karya Nakamse Ceria menunjukkan adanya diskoneksi yang signifikan antara regulasi negara, prinsip syariah, dan realitas operasional. Secara yuridis, pengabaian terhadap struktur upah pokok sebagaimana mandat Pasal 7 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 dan standar UMK Kota Malang bukan sekadar pelanggaran administratif, melainkan bentuk pengabaian terhadap hak normatif yang bersifat memaksa (*dwingend recht*). Ketidakhadiran

jaminan pendapatan tetap di tengah beban kerja SOP yang sangat teknis dan presisi seperti standar gramasi produk menciptakan ketidakadilan distributif di mana perusahaan memitigasi seluruh risiko bisnisnya melalui denda dan upah rendah, sementara pekerja memikul beban profesionalisme yang tidak dihargai secara layak.

Pendapatan pekerja yang tidak stabil dan cenderung berada di bawah standar kelayakan hidup menjadi petunjuk fungsi upah sebagai jaring pengaman normatif belum berjalan sebagaimana mestinya di PT Karya Nakamse Ceria. Kondisi ini muncul karena struktur pengupahan yang diterapkan belum memberikan persediaan mekanisme perlindungan dasar memadai bagi pekerja. Salah satu penyebab utamanya adalah tidak diterapkannya komponen upah pokok sebagaimana diatur dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021. Hal ini tidak hanya berdampak secara administratif tetapi juga menghilangkan elemen perlindungan hak pekerja dengan sifat mengikat (*dwingend recht*) sehingga sistem pengupahan tidak sepenuhnya sesuai dengan norma ketenagakerjaan berlaku.

B. Pengupahan di PT Karya Nakamse Ceria menurut Perspektif Maqasid

Al Syariah

Berdasarkan hasil analisis dimana peneliti menemukan bahwa standar operasional perusahaan menuntut tingkat profesionalisme yang tinggi dari setiap karyawan. SOP mengatur aktivitas kerja secara rinci dengan mulai dari prosedur kebersihan dengan rutinitas harian hingga standar produksi yang mengharuskan ketepatan dalam penimbangan produk, seperti ayam 60 gram atau 90 gram, serta

pengendalian suhu memasak pada kisaran 120°C sampai 165°C. Selain menjalankan tugas operasional dimana karyawan juga dibebani tanggung jawab administratif dan manajerial dengan seperti melakukan rekapitulasi kasir, *stock opname*, hingga penyusunan *Purchase Order* (PO).

Standar operasional di PT Karya Nakamse Ceria mengindikasikan tingkat ketatnya pengawasan kualitas melalui penerapan kebersihan yang harus dipatuhi menyeluruh. Ketentuan ini menuntut kondisi area kerja yang steril sesuai instruksi manajemen sehingga pekerja dituntut memiliki ketelitian tinggi dalam setiap proses operasional. Hal tersebut terlihat di dalam tahap penimbangan bahan dimana setiap produk harus sesuai standar berat seperti 60 gram atau 90 gram karena sedikit selisih dapat berdampak pada kualitas produk secara keseluruhan. Selain itu juga pada proses pengolahan, suhu penggorengan harus berada pada rentang 120°C hingga 165°C yang mengharuskan pekerja menjaga konsentrasi penuh agar hasil produksi tetap sesuai standar perusahaan.

Skema upah sebesar Rp6.000,00 per jam menjadi tidak seimbang ketika dihadapkan dengan beban kerja yang sifatnya teknis dan memiliki tingkat risiko tinggi dengan lebih khusus di dalam shift malam. Dalam kondisi ini peneliti menemukan adanya kesenjangan cukup signifikan antara tuntutan pekerjaan dan imbalan yang diterima oleh pekerja.

1. Risiko Operasional Karyawan: Melalui SOP yang diterapkan dimana perusahaan membebankan berbagai risiko operasional seperti selisih kas dan denda keterlambatan progresif kepada karyawan, sementara di sisi lain tidak memberikan persediaan jaminan upah pokok yang stabil sesuai ketentuan

berlaku. Kondisi ini menjadi petunjuk adanya ketimpangan dalam distribusi risiko kerja karena perusahaan memiliki mekanisme perlindungan yang kuat terhadap aset dan potensi kerugiannya tetapi perlindungan terhadap kestabilan pendapatan pekerja belum diberikan seimbang. Akibatnya karyawan berada pada posisi yang harus menanggung konsekuensi finansial dari risiko operasional perusahaan tanpa disertai kepastian hak ekonomi yang memadai.

2. Standar Industri Modern dengan Upah Minimum: Sistem pengupahan yang masih berbasis pola ekonomi informal dan belum mengacu pada standar UMK Kota Malang menjadi kontras ketika dibandingkan dengan tuntutan kualitas produk yang ditetapkan dalam SOP. Di satu sisi, perusahaan menargetkan hasil kerja presisi dan sesuai standar operasional yang tinggi, namun di sisi lain kompensasi yang diberikan belum menjadi cerminan standar upah minimum yang berlaku.³⁶ Dalam praktiknya, perusahaan melakukan penerapan standar kerja tinggi melalui SOP dengan sifat modern dan terukur sehingga menuntut hasil kerja presisi dari para pekerja. Namun sistem kompensasi yang digunakan masih bertumpu di dalam skema upah per jam dengan sifat konvensional dan tidak sejalan pada standar UMK di Kota Malang tahun 2026. Ketidaksesuaian ini menjadi penyebab ketimpangan tingkat tuntutan kerja dan nilai imbalan yang diterima. Dengan begitu terlihat adanya orientasi pada efisiensi biaya tenaga kerja yang belum sepenuhnya mempertimbangkan kesesuaian dengan standar upah minimum berlaku.

³⁶ Buka-TutupToko, "I. Standar-Standar Store Nakamse'."2021

Penelitian ini mengkaji praktik pengupahan di PT Karya Nakamse Ceria dengan menggunakan perspektif *Maqashid Syariah* sebagai kerangka analisis. Dalam kerangka tersebut dimana sistem muamalah dengan termasuk pengupahan seharusnya mampu menghadirkan keseimbangan kemaslahatan pemilik modal dan pekerja. Berdasarkan pendekatan ini dimana peneliti kemudian menguraikan temuan lapangan yang diperoleh sebagai berikut:

1. *Hifdz al-Nafs* (Perlindungan Jiwa): Pendapatan pekerja yang hanya berada pada kisaran Rp1.200.000 hingga Rp1.300.000 per bulan mengindikasikan adanya kerentanan dalam pemenuhan kebutuhan dasar dengan lebih khusus jika dibandingkan pada biaya hidup di Kota Malang. Di dalam kerangka *Hifdz al-Nafs* sendiri kondisi tersebut menjadi persoalan penting karena perlindungan jiwa dalam Islam tidak terbatas pada keselamatan kerja tetapi juga memiliki kaitan dengan kemampuan pekerja dalam menjaga kesehatan dan keberlangsungan hidupnya melalui pemenuhan nutrisi yang layak. Beban kerja fisik yang tinggi dengan khususnya di dalam sistem shift malam dan aktivitas dapur membutuhkan kondisi tubuh prima serta akses kesehatan memadai. Maka dari itu ketika tingkat pendapatan belum cukup untuk menunjang kebutuhan gizi maupun biaya pengobatan maka sistem pengupahan tersebut belum sepenuhnya menjadi cerminan tujuan syariat dalam menjaga kesejahteraan dan kesehatan manusia.
2. *Hifdz al-Mal* (Perlindungan Harta): Syariat melarang adanya praktik yang merugikan harta orang lain.³⁷ Dalam SOP perusahaan dimana penerapan denda

³⁷ Muhammad Idris Alhaddad dan Nur Hakim, Analisis Terhadap Gaji Buruh dalam UU No. 6 Tahun 2023 Perspektif Maqāṣid Syarī'ah Ibnu 'Āsyūr, 2 (2024).

hingga Rp200.000 pada status SP 2 menjadi petunjuk sistem sanksi memiliki dampak langsung terhadap pendapatan pekerja. Besaran ini menjadi semakin signifikan ketika diterapkan pada karyawan dengan tingkat upah rendah sehingga efeknya tidak hanya sekadar administratif tetapi juga ekonomi secara nyata. Di sisi lain terlihat bahwa perusahaan memiliki sistem pengamanan kuat terhadap aset internal seperti stok dan kas melalui pengawasan ketat serta mekanisme penalti. Namun perlindungan terhadap stabilitas pendapatan pekerja tidak memiliki porsi sebanding dalam struktur kebijakan tersebut yang akibatnya pemotongan upah dalam rangka menutup risiko operasional perusahaan menciptakan ketidakseimbangan dalam relasi kerja. Di dalam sudut pandang keadilan ekonomi Islam sendiri kondisi ini mengindikasikan perlunya proporsionalitas lebih seimbang antara perlindungan aset perusahaan dan perlindungan hak ekonomi pekerja.

Dalam praktiknya dimana kesepakatan upah pada tahap interview di PT Karya Nakamse Ceria terjadi dalam situasi posisi tawar yang tidak seimbang antara perusahaan dan calon pekerja. Kondisi ini membuat makna “kesepakatan” tidak sepenuhnya menjadi cerminan yang setara karena diberikan pengaruh oleh keterbatasan pilihan ekonomi yang dimiliki calon pekerja. Dari sudut pandang ekonomi syariah sendiri keridhaan dalam akad tidak cukup hanya sifatnya normal tetapi harus disertai keadilan dan tidak mengabaikan kebutuhan dasar (*daruriyat*). Ketika kondisi tersebut tidak terpenuhi maka validitas moral dari kesepakatan menjadi problematis dengan akibatnya upah yang berada di bawah standar kelayakan tidak lagi dapat dipandang sebagai bentuk kemaslahatan utuh melainkan berpotensi bergeser menjadi kondisi yang merugikan bagi pekerja dalam praktiknya.

Dalam konteks penelitian ini dimana ketiadaan komponen upah pokok sebagaimana diatur dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tidak semata-mata dapat dikategorikan sebagai persoalan administratif, melainkan juga mencerminkan adanya persoalan yang lebih mendasar terkait pemenuhan hak normatif pekerja dengan khususnya jika dikaitkan dengan tingginya tuntutan kerja dalam SOP. Situasi tersebut menunjukkan perlunya penataan ulang struktur pengupahan di perusahaan agar sejalan dengan prinsip *Maqashid al-Syariah*, yang tidak hanya menekankan aspek produktivitas operasional, tetapi juga kualitas kesejahteraan hidup pekerja melalui sistem upah yang layak dan jelas. Tanpa adanya kejelasan upah pokok, kondisi kesejahteraan pekerja di PT Karya Nakamse Ceria berpotensi tetap berada dalam posisi yang tidak stabil. Maka dari itu kemajuan perusahaan seharusnya tidak dibangun di atas pengabaian hak dasar manusia. Penyesuaian sistem pengupahan sesuai regulasi yang berlaku tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap hukum negara tetapi juga merupakan implementasi nilai keadilan dalam prinsip moral dan keagamaan.

Selain dari poin-poin tersebut, maka dapat membuat dampak dari sistem upah per jam pada ketidakpastian masa depan ekonomi karyawan (*Hifdz al-Nasab*) juga dicermati oleh peneliti dengan tanpa adanya penghasilan yang tetap dan layak, maka kemampuan karyawan guna menabung ataupun merencanakan kehidupan dalam jangka yang panjang sejahtera menjadi terbatas. Tekanan dari SOP yang kaku, contohnya adalah ketentuan suhu dan gramasi, serta ancaman denda finansial juga dinilai mengganggu ketenangan pikiran pekerja (*Hifdz al-Aql*). Hal ini mengakibatkan, pekerjaan tidak dijalankan dengan semangat, namun dalam bayang-bayang ketakutan

terhadap potongan gaji. Situasi tersebut mengindikasikan bahwa sistem pengupahan di PT Karya Nakamse Ceria harus dapat dibenahi agar lebih selaras dengan nilai kemanusiaan dan keadilan hukum yang berlaku.

Apabila dianalisis secara menyeluruh menggunakan lima pilar *Maqasid al-Syariah*, ditemukan bahwa praktik pengupahan di PT Karya Nakamse Ceria masih belum memenuhi aspek-aspek kedaruratan (*dharuriyat*) pekerja secara optimal, yang meliputi:

1. Analisis *Hifz al-Din* (perlindungan agama): mengabaikan ketentuan komposisi upah pokok (Pasal 7 PP No. 36/2021) melalui kesepakatan sepihak secara lisan pada dasarnya mencederai prinsip kejujuran (*amanah*) dan keadilan yang menjadi fondasi muamalah dalam Islam.
2. Analisis *Hifz al-Nafs* (perlindungan jiwa): pendapatan bulanan yang hanya berkisar Rp1.200.000 hingga Rp1.300.000 berada jauh di bawah UMK Kota Malang. Hal ini mengancam perlindungan jiwa (*hifz al-nafs*) karena mempersulit pekerja untuk memenuhi kebutuhan pangan bernutrisi dan akses kesehatan yang layak, terutama bagi mereka yang menanggung risiko fisik pada *shift* malam.
3. Analisis *Hifz al-Aql* (perlindungan akal): tuntutan SOP yang sangat kaku (seperti presisi gramasi dan kecepatan *sealing cup*) yang dikombinasikan dengan sistem denda keterlambatan progresif per 2 menit, memicu tekanan psikologis yang tinggi. Ketidadaan upah pokok tetap membuat pekerja bekerja dalam bayang-bayang ketakutan akan potongan gaji, yang secara tidak langsung mengganggu ketenangan pikiran dan kesehatan mental (*hifz al-aql*) karyawan.

4. Analisis *Hifz al-Nasab* (perlindungan keturunan): sistem upah per jam tanpa jaminan pendapatan tetap membatasi kemampuan karyawan untuk melakukan perencanaan finansial jangka panjang, seperti menabung untuk masa depan keluarga atau pendidikan anak. Dampak ini diperparah oleh ketiadaan pendaftaran jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan) secara kolektif oleh perusahaan, sehingga apabila terjadi kecelakaan kerja, keluarga pekerja berada dalam posisi ekonomi yang sangat rentan (*hifz al-nasab*).
5. Analisis *Hifz al-Mal* (perlindungan harta): penerapan denda administratif yang besar (seperti denda SP 2 sebesar Rp200.000) pada pekerja berpendapatan rendah dinilai tidak proporsional dan berpotensi menggerogoti hak harta pekerja (*hifz al-mal*) secara tidak sah (*dhulm*), mengingat perusahaan memitigasi seluruh risiko operasionalnya kepada karyawan tanpa adanya standarisasi bonus yang transparan di dalam SOP tertulis.

Kebijakan manajemen yang menetapkan upah sebesar Rp6.000,00 per jam dengan dalih kondisi keuangan perusahaan yang belum stabil pasca pandemi COVID-19 dikritisi oleh peneliti sebagai bentuk pergeseran risiko usaha yang dibebankan kepada pekerja. Di dalam kerangka *Maqashid al-Syariah* dimana prinsip kemaslahatan tidak dapat dibangun dengan mengorbankan kemudharatan pihak pekerja. Dengan begitu alasan ketidakstabilan finansial perusahaan tidak dapat dijadikan dasar pembenaran secara syar'i untuk mengabaikan hak normatif pekerja atas upah yang layak. Hal ini menjadi semakin problematis apabila dikaitkan dengan standar operasional kerja yang menuntut tingkat produktivitas dan kedisiplinan yang tinggi dari para pekerja.

Dalam praktik operasional dimana SOP pembuatan minuman seperti Strawberry Tea atau Soda Aloe Vera menetapkan standar kerja sangat ketat dengan misalnya proses sealing cup yang harus dilakukan dalam waktu sekitar 5 detik dengan tingkat ketelitian tinggi agar tidak terjadi kebocoran. Standar ini menjadi petunjuk pekerjaan karyawan memiliki tuntutan teknis yang cepat sekaligus presisi sehingga kontribusi tenaga kerja terhadap operasional perusahaan menjadi sangat signifikan. Akan tetapi situasi ini menjadi paradoks ketika tuntutan efisiensi yang tinggi tidak diimbangi dengan pemenuhan hak normatif secara penuh karena berdasarkan hasil wawancara perusahaan masih belum menerapkan ketentuan Pasal 7 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 secara optimal serta belum memberikan persediaan jaminan sosial seperti BPJS secara kolektif bagi seluruh karyawan.

Secara filosofis, mengindikasikan bahwa dengan ketiadaan BPJS diartikan mencederai prinsip *Hifdz al-Nafs* atau perlindungan jiwa. Pada syariat, perlindungan jiwa tidak hanya memiliki makna sebagai pemberian upah guna pemenuhan dalam kebutuhan makan, namun juga mencakup perlindungan pada risiko kecelakaan kerja dan jaminan kesehatan. Maka dari itu, dengan adanya sistem kerja shift malam yang mempunyai risiko lebih tinggi, maka dapat membuat kondisi tanpa jaminan kesehatan resmi dari perusahaan memposisikan karyawan pada situasi *al-hasyr* atau kesempitan. Pada saat denda keterlambatan dengan nominal tertentu per menit dibebankan oleh perusahaan, sedangkan dalam perlindungan kesehatan tidak diberikan, maka kesenjangan antara hak dan kewajiban terlihat dengan jelas.

Menurut peneliti, klaim “kesepakatan lisan” yang muncul dalam wawancara tidak dapat dijadikan pengganti akad yang memenuhi prinsip keadilan dalam syariat.

Dalam Islam dimana keabsahan suatu kesepakatan tidak hanya ditentukan oleh adanya persetujuan tetapi juga terpenuhinya prinsip *antaradin* (kerelaan bersama) yang bebas dari unsur paksaan (*ikrah*) dengan lebih khusus yang dipicu oleh tekanan ekonomi. Ketika perusahaan telah mengetahui adanya ketentuan yang berlaku tetapi tidak memilih untuk menerapkannya maka secara moral hal tersebut dapat dipahami sebagai bentuk pengabaian terhadap prinsip kebenaran (*al-haq*) yang menjadi dasar dalam aktivitas muamalah.

Dalam penelitian ini dimana skema bonus yang diterapkan sebesar Rp2.000 per karyawan untuk setiap tambahan omzet Rp100.000 di atas target menjadi fokus kajian yang dilakukan analisis secara mendalam. Tinjauan tersebut dilakukan dengan menggunakan perspektif *Maqashid al-Syariah* dengan khususnya melalui dua prinsip utama, yaitu '*adalah* (keadilan) dan *hifz al-mal* (perlindungan harta).

Persoalan utama muncul ketika sistem bonus sebesar Rp2.000 diterapkan seragam untuk seluruh level jabatan tanpa adanya pertimbangan perbedaan tanggung jawab kerja. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan dari sisi keadilan substantif dalam hukum ekonomi syariah yang memfokuskan prinsip proporsionalitas, bukan sekadar kesamaan nominal. Dalam praktiknya, beban tanggung jawab seorang *Store Manager* dalam memastikan pencapaian target Rp2.500.000 per shift berada pada tingkat lebih kompleks dibandingkan staf operasional. Perbedaan ini menjadi petunjuk penyamarataan insentif berpotensi mengabaikan prinsip *al-mas'uliyah* karena

kontribusi dan risiko kerja masing-masing jabatan tidak berada pada level yang sama.³⁸

Prinsip “*al-ajru bi qadri al-masyaqqah*” dalam kaidah fikih memfokuskan besaran upah seharusnya sebanding dengan tingkat kesulitan serta beban kerja yang ditanggung. Jika prinsip ini dipergunakan sebagai acuan maka tidak adanya perbedaan dalam struktur bonus mengindikasikan bahwa praktik pengupahan di PT Karya Nakamse Ceria belum sepenuhnya menjadi cerminan keadilan distributif. Di dalam kerangka *Maqashid al-Syariah*, sistem pengupahan yang ideal semestinya tidak berhenti pada keseragaman tetapi juga mampu mengakomodasi perbedaan kontribusi melalui skema bonus yang berjenjang. Dengan begitu kontribusi yang sifatnya intelektual maupun manajerial dapat memperoleh apresiasi yang proporsional dengan tidak hanya terbatas pada aspek pekerjaan administratif.

Risiko munculnya unsur *gharar* (ketidakpastian) dapat terjadi ketika mekanisme bonus hanya ditetapkan secara lisan dan tidak dituangkan dalam SOP yang resmi. Dalam kajian ekonomi Islam dimana setiap bentuk transaksi (*muamalah*) menuntut adanya kejelasan yang tegas agar tidak menimbulkan ketidakpastian dalam hak dan kewajiban para pihak dengan termasuk dalam hal pengupahan. Prinsip ini sejalan dengan pesan Rasulullah SAW dalam hadis yang berbunyi, “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering.” Makna hadis tersebut tidak hanya

³⁸ Abdulloh Muhamad, “Analisis Penerapan Prinsip Keadilan, Al-Ihsan, Al-Mas’uliyah, Al-Kifayah, Dan Kejujuran Dalam Bisnis Ritel (Studi Kasus Mbs Madiun Teguhan Jiwan Madiun),” *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research* 1, no. 1 (Juni 2021): 66–77, <https://doi.org/10.21154/niqosiya.v1i1.95>.

memiliki kaitan dengan kecepatan pembayaran upah tetapi juga menekankan pentingnya kejelasan jumlah upah yang menjadi hak pekerja.

Dalam konteks ini bonus insentif dapat diposisikan sebagai sarana yang memiliki hubungan dengan pemenuhan *dharuriyat* (kebutuhan pokok) bagi karyawan. Hal ini menjadi relevan karena sistem upah pokok di PT Karya Nakamse Ceria masih menggunakan perhitungan berbasis jam kerja dengan nilai yang relatif terbatas sehingga bonus omzet memiliki peran signifikan dalam menunjang kebutuhan hidup pekerja. Ketika perusahaan hanya melakukan standarisasi pada aspek hukuman seperti denda dengan tanpa memberikan perhatian yang setara pada mekanisme penghargaan berupa bonus maka orientasi pengelolaan hanya berhenti pada pemenuhan aspek formal. Kondisi tersebut belum sepenuhnya menjadi cerminan nilai *ihsan* (kebaikan optimal) dalam praktik bermuamalah. Maka dari itu peneliti memfokuskan pentingnya standarisasi menyeluruh agar distribusi pendapatan perusahaan tidak terpusat pada pemilik modal saja melainkan juga dapat terdistribusi lebih adil kepada pekerja sesuai kontribusi dan produktivitasnya.

Dalam praktiknya dimana SOP perusahaan menjadi petunjuk adanya ketidakseimbangan pengaturan antara mekanisme denda dan bonus dimana denda diatur secara rinci sementara bonus tidak dituangkan tertulis. Kondisi ini berdampak pada tidak adanya kepastian hukum bagi karyawan ketika terjadi perbedaan interpretasi atau perselisihan terkait hak bonus. Situasi tersebut dapat diberikan pandangan tidak sejalan dengan prinsip *Maslahah* karena regulasi seharusnya memiliki fungsi sebagai bentuk perlindungan bagi pihak yang posisinya lebih lemah yaitu pekerja. Maka dari itu pencatatan skema bonus dalam dokumentasi resmi bukan

hanya persoalan administratif tetapi juga menjadi bagian dari upaya menjaga keadilan dan pencegahan potensi ketidakjelasan dalam praktik ketenagakerjaan di masa mendatang.

Untuk bisa mewujudkan *maslahah mursalah* dimana PT Karya Nakamse Ceria diberikan pandangan perlu segera melakukan standardisasi sistem pengupahan secara menyeluruh. Upaya ini tidak hanya memiliki kaitan dengan pemenuhan kewajiban hukum negara tetapi juga menyangkut penghargaan yang layak atas setiap kontribusi dan kerja keras karyawan. Di dalam kerangka *Maqashid al-Syariah*, prinsip keadilan menuntut adanya keseimbangan antara keberlangsungan usaha dan terpenuhinya lima aspek perlindungan dasar manusia. Dengan terciptanya keseimbangan tersebut maka aktivitas usaha diharapkan tidak hanya berjalan secara berkelanjutan tetapi juga mampu menghadirkan manfaat dan keberkahan bagi seluruh pihak yang terlibat.

Pada pandangan dari Maqasid al-Syariah, di mana pentingnya standardisasi pengupahan di PT Karya Nakamse Ceria telah diindikasikan dengan tegas oleh peneliti bukan hanya dari persoalan teknis manajerial atau pemenuhan tuntutan administratif semata sehingga dapat membuat penyusunan standar pengupahan yang baku dipandang sebagai upaya untuk mewujudkan kemaslahatan yang memiliki sifat *daruriyat* (pokok), khususnya pada aspek *Hifz al-Mal* atau perlindungan harta bagi pekerja yang secara sosiologis berada pada posisi tawar yang lebih rendah. Pemberian bonus insentif melalui skema omzet sebesar Rp2.500.000 per shift dan tambahan Rp2.000 per karyawan maka pada dasarnya juga dipandang telah mempunyai kandungan unsur kemaslahatan dikarenakan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Kondisi yang ditemukan peneliti menjadi petunjuk adanya ketimpangan cukup jelas dalam sistem pengupahan yang diterapkan. Di satu sisi aturan mengenai denda keterlambatan disusun rinci dan bersifat mengikat namun disisi lainnya mekanisme bonus tidak memiliki dasar tertulis yang jelas dan hanya menaruh ketergantungan pada kebijakan lisan dengan sifat sepihak. Situasi ini menimbulkan ketidakseimbangan dalam perlindungan hak dan kewajiban karyawan. Di dalam sudut pandang hukum Islam sendiri akad *ijarah* (sewa jasa) menuntut adanya kejelasan dan keterbukaan agar terhindar dari unsur *jahalah* (ketidaktahuan) dan *gharar* (ketidakpastian). Ketika mekanisme bonus tidak memiliki kejelasan hukum yang setara dengan aturan denda maka prinsip tersebut menjadi tidak terpenuhi secara optimal. Ketidakseimbangan ini pada akhirnya dapat memberi arah di dalam praktik yang berpotensi menimbulkan *dhulm* (kezaliman ekonomi) karena hak pekerja tidak mendapatkan perlindungan yang sebanding dengan kewajiban yang dibebankan kepada mereka.

Peneliti berargumen bahwa diperlukan adanya standardisasi pengupahan yang lebih komprehensif dengan khususnya memasukkan ketentuan bonus ke dalam SOP perusahaan. Langkah ini diberikan pandangan sebagai tuntutan syar'i dalam upaya mencapai *al-falah* (kesejahteraan yang hakiki). Pandangan tersebut sejalan dengan kaidah fikih "*ad-darar yuzal*" (kemudharatan harus dihilangkan) yang memfokuskan bahwa unsur ketidakpastian dalam mekanisme bonus perlu dihapus melalui pengaturan yang jelas dan terdokumentasi. Melalui integrasi skema bonus ke dalam SOP dimana PT Karya Nakamse Ceria tidak hanya menjalankan kewajiban sesuai Pasal 7 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tetapi juga memperkuat praktik

muamalah yang berlandaskan nilai '*adalah* (keadilan), transparansi, dan *ihsan*. Maka dari itu pengelolaan perusahaan diharapkan menjadi lebih tertib secara hukum sekaligus bernilai keberkahan secara syariah, serta memberikan kepastian hak-hak karyawan dapat diterima secara lebih adil dan pasti.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan mengenai sistem pengupahan di PT Karya Nakamse Ceria maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Hasil kajian menjadi petunjuk praktik pengupahan di PT Karya Nakamse Ceria belum sepenuhnya mengikuti ketentuan Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Regulasi tersebut secara normatif mensyaratkan adanya komposisi upah yang jelas dengan upah pokok minimal 75% dari total upah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Namun di dalam praktiknya dimana perusahaan belum memiliki sistem pembagian komponen upah yang baku dan terdokumentasi secara transparan. Hal ini menjadi penyebab munculnya variasi dalam penerapan upah dengan termasuk perbedaan karyawan lama dan baru yang tidak didasarkan pada struktur dan skala upah yang terstandar. Selain itu juga skema bonus yang ada belum di masukkan ke dalam dokumen resmi perusahaan sehingga sifatnya masih kebijakan internal yang tidak memiliki kepastian struktur. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sistem pengupahan belum sepenuhnya memberikan kepastian hukum karena komponen upah belum diatur secara transparan dan konsisten. Secara keseluruhan praktik tersebut memberikan petunjuk kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan pengupahan masih perlu

dilakukan peningkatan dengan khususnya dalam hal standardisasi komponen upah dan penguatan aspek transparansi dalam sistem penggajian.

Dilihat dari perspektif *Maqashid al-Syariah* dimana pengupahan tidak hanya diberikan pemahaman sebagai mekanisme pertukaran ekonomi tetapi juga sarana pencapaian kemaslahatan (*maslahah*). Temuan penelitian mengindikasikan bahwa sistem pengupahan di PT Karya Nakamse Ceria belum sepenuhnya merefleksikan prinsip *hifz al-mal* (perlindungan harta) dan *hifz al-nafs* (perlindungan jiwa) secara ideal karena upah yang diterima sebagian karyawan masih berada pada level minimum kebutuhan dasar (*dharuriyat*). Situasi ini mampu memperlihatkan adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi sehingga aspek keadilan distributif dalam ekonomi syariah belum tercapai secara optimal. Di sisi lain dimana sistem bonus omzet memang memberikan unsur *taysir* (kemudahan) dan dorongan motivasi kerja namun masih terdapat kelemahan pada aspek '*adalah* (keadilan) dan *hifz al-mal* dengan terutama karena skema bonus yang seragam tidak mempertimbangkan variasi beban kerja maupun tanggung jawab jabatan. Selain itu juga belum adanya pengaturan tertulis dalam SOP terkait mekanisme bonus juga membuka potensi munculnya unsur *gharar* (ketidakpastian) dalam akad *ijarah* (sewa jasa). Oleh sebab itu, agar dapat mencapai *maslahah mursalah* maka perusahaan perlu merumuskan dan mengesahkan aturan bonus secara tertulis dalam SOP guna memberikan kepastian hak bagi pekerja serta mencegah potensi ketidakadilan di kemudian hari. Dilihat dari perspektif *Maqasid al-Syariah*, sistem pengupahan yang diterapkan di PT Karya Nakamse Ceria belum sepenuhnya merefleksikan aspek kedaruratan (*dharuriyat*) pekerja secara ideal. Jika dibedah

secara komprehensif melalui lima pilar asasi, maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut.

Perlindungan Agama (*Hifz al-Din*): Praktik pengabaian terhadap ketentuan komposisi upah pokok formal (Pasal 7 PP No. 36/2021) melalui pembelaan "kesepakatan lisan sepihak" pada dasarnya telah mencederai prinsip kejujuran (*amanah*), pemenuhan janji (*al-wafa bi al-'uqud*), dan keadilan substantif yang menjadi fondasi utama dalam hukum muamalah Islam. Perlindungan Jiwa (*Hifz al-Nafs*): Akumulasi pendapatan bulanan karyawan yang berada jauh di bawah UMK Kota Malang (hanya berkisar Rp1.200.000 hingga Rp1.300.000) mengancam perlindungan fisik pekerja. Nominal tersebut mempersulit pekerja untuk memenuhi kebutuhan pangan bernutrisi, pakaian, tempat tinggal, dan akses kesehatan yang layak, terutama bagi mereka yang memikul risiko fisik berat pada operasional dapur dan *shift* malam.

Perlindungan Akal (*Hifz al-Aql*): Tuntutan *Standard Operating Procedure* (SOP) perusahaan yang sangat kaku dan presisi (seperti standar gramasi produk dan kecepatan pengemasan) yang dikombinasikan dengan sanksi denda keterlambatan progresif per 2 menit memicu tekanan psikologis (*stressor*) yang tinggi. Ketiadaan upah pokok tetap memaksa karyawan bekerja dalam bayang-bayang ketakutan akan potongan gaji, yang secara tidak langsung mengganggu ketenangan pikiran dan kesehatan mental pekerja. Perlindungan Keturunan (*Hifz al-Nasab*): Skema upah per jam tanpa jaminan pendapatan tetap membatasi kemampuan finansial jangka panjang karyawan, seperti menabung untuk perencanaan masa depan keluarga atau pendidikan anak. Dampak rentan ini diperparah oleh ketiadaan

pendaftaran jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan) secara kolektif oleh perusahaan, sehingga apabila terjadi kecelakaan kerja, kelangsungan hidup ekonomi keluarga dan keturunan pekerja berada dalam posisi yang sangat rawan.

Perlindungan Harta (*Hifz al-Mal*): Penerapan denda administratif yang sangat besar (seperti pemotongan Rp200.000 pada status SP 2) kepada pekerja berpendapatan rendah dinilai tidak proporsional dan dikategorikan sebagai tindakan menggerogoti harta pekerja secara tidak sah (*dhulm*). Perusahaan terindikasi memitigasi seluruh risiko operasional bisnisnya kepada karyawan tanpa memberikan keseimbangan hak berupa penghargaan (*reward*) atau skema bonus omzet yang terstandarisasi secara transparan di dalam dokumen SOP tertulis.

Di PT Karya Nakamse Ceria, sistem pengupahan yang diterapkan merupakan gabungan antara upah pokok berdasarkan jam kerja dan bonus insentif yang ditentukan oleh pencapaian omzet. Dalam praktiknya dimana perusahaan melakukan penetapan target omzet sebesar Rp. 2.500.000 per shift dengan ketentuan bahwa setiap tambahan omzet sebesar kelipatan Rp100.000 akan dihargai bonus Rp2.000 untuk setiap karyawan. Meskipun skema ini sudah berjalan tetapi aturan mengenai bonus tersebut belum memiliki dasar tertulis dalam *Standard Operating Procedure* (SOP) dan masih disampaikan secara lisan. Situasi ini kontras dengan ketentuan denda keterlambatan yang sudah diatur secara rinci dan tegas dalam SOP perusahaan. Ketidakeimbangan tersebut memberikan petunjuk pengaturan internal terkait hak dan kewajiban karyawan belum sepenuhnya setara dan terstandarisasi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

Langkah penting yang perlu dilakukan perusahaan adalah melakukan evaluasi kembali sistem pengupahan yang berjalan saat ini agar lebih terstruktur dan transparan. Penyusunan skema upah yang jelas dengan termasuk pemisahan upah pokok dan tunjangan tetap menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan. Di samping itu dimana penyesuaian upah terhadap standar minimum yang berlaku juga perlu dilakukan bertahap dengan adanya pertimbangan kemampuan perusahaan serta peningkatan kesejahteraan karyawan. Perusahaan juga perlu memperbarui SOP dengan memasukkan aturan yang lebih rinci terkait bonus insentif berbasis omzet. Selain itu, penyusunan Struktur dan Skala Upah (SUSU) sesuai dengan PP No. 36 Tahun 2021 penting untuk kepastian adanya keseimbangan antara sistem sanksi (denda) dan sistem penghargaan (bonus) dalam pengelolaan karyawan.

Sebagai bentuk tanggung jawab terhadap kesejahteraan pekerja dimana perusahaan diberikan harapan dapat memastikan tersedianya jaminan sosial ketenagakerjaan yang diberikan secara menyeluruh kepada seluruh karyawan. Perlindungan ini mencakup kepesertaan dalam BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan sebagai upaya meminimalkan risiko yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan adanya pemenuhan tersebut membuat perusahaan tidak hanya menjalankan kewajiban tetapi juga menaruh peran dalam menjaga keamanan dan kesejahteraan tenaga kerja secara lebih optimal.

Pemahaman karyawan terhadap hak-hak dalam hubungan kerja diharapkan dapat terus ditingkatkan dengan khususnya terkait sistem pengupahan dan jaminan sosial. Dengan pemahaman tersebut membuat karyawan akan lebih mampu bersikap bijak dalam menilai kondisi kerja serta memperjuangkan haknya sesuai ketentuan yang berlaku. Di samping itu, diperlukan sikap lebih proaktif dari karyawan dalam memahami mekanisme pengupahan yang diterima dengan termasuk mendorong adanya keterbukaan dalam slip gaji. Transparansi tersebut, terutama terkait rincian bonus omzet begitu penting untuk disajikan secara jelas agar tidak menimbulkan kesalahpahaman dalam perhitungan upah harian.

Diharapkan pemerintah dapat melakukan penguatan perannya dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan sistem pengupahan dengan khususnya di dalam sektor usaha kecil dan menengah. Penguatan pengawasan ini begitu penting agar kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan yang berlaku dapat terjadi peningkatan. Dengan begitu pemenuhan hak-hak pekerja diharapkan dapat berjalan lebih optimal dan sesuai aturan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji sistem pengupahan dengan lebih khusus yang memiliki kaitan dengan implementasi di lapangan serta kesesuaiannya dengan hukum positif maupun perspektif maqāṣid syariah, dengan pengembangan variabel yang lebih beragam. Ke depan, diharapkan penelitian selanjutnya mampu mengeksplorasi lebih jauh mengenai pengaruh sistem insentif terhadap tingkat loyalitas karyawan, khususnya pada sektor UMKM atau industri makanan dan minuman (food and beverage/F&B) lainnya. Kajian tersebut juga dapat

diperdalam dengan menggunakan pendekatan teori hukum ekonomi syariah yang lebih mutakhir dan kontekstual.

Daftar Pustaka

- Alhaddad, Muhammad Idris, dan Nur Hakim. Analisis Terhadap Gaji Buruh dalam UU No. 6 Tahun 2023 Perspektif Maqāṣid Syarī'ah Ibnu 'Āsyūr. 2 (2024).
- Alvian, Ridho. "Analisis Hukum Positif Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan." *Jaksa : Jurnal Kajian Ilmu Hukum dan Politik* 1, no. 4 (2023): 111–18. <https://doi.org/10.51903/jaksa.v1i4.1402>.
- Angelliza Chantica, Jessy, Regita Cahyani, dan Achmad Romadhon. "Peranan Manajemen Pengawasan: Komitmen, Perencanaan, Kemampuan Karyawan (Literature Review Msdm)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 3, no. 3 (Januari 2022): 247–56. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.829>.
- Astuti, Dwi dan Muhammad Richo Rianto. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Evokasi: Jurnal Kajian Administrasi Dan Sosial Terapan* 1, no. 2 (Maret 2023). <https://doi.org/10.20961/evokasi.v1i2.529>.
- Bokings, Tri Pratiwi Olivia Riska, dan Novy Cintya Mustika Putri. "Tinjauan Sistem Informasi Pengupahan Karyawan pada PT. X." *JECATAMA: Journal of Economics, Accountinng, Tax and management*, 2022.
- Cecillia Ayu Triwulandari Suhartono, I Nyoman Putu Budiarta, dan Ni Made Puspasutari Ujianti. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Untuk Mendapatkan Upah Minimum Menurut Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Konstruksi Hukum* 5, no. 1 (Maret 2024): 8–15. <https://doi.org/10.22225/jkh.5.1.8609.8-15>.
- Dalimunthe, Nikmah. *Dinamika Ketenagakerjaan Non Formal: Analisis Sistem Pengupahan dan Perbandingannya dengan Ketenagakerjaan Formal dalam Perspektif Hukum*. 4, no. 3 (2024).
- Dewi, Safina Aliyah, Frisca Zalfa Salsabil, Fanim Angelina Sabila, dan Shofia Hanifah. *Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Pemasaran dengan Gaji Dibawah Upah Minimum Provinsi (UMP)*. 4, no. 3 (2024).
- Febri Wulandari, Virgianty, dan Dodi Jaya Wardana. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Pt. Citra Bangun Karya." *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan* 2, no. 1 (2022): 263–72. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.540>.

- Hariyanti, Sri. “Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Dan Loyalitas Karyawan.” *Istithmar : Jurnal Studi Ekonomi Syariah* 4, no. 1 (Juni 2021). <https://doi.org/10.30762/istithmar.v4i1.7>.
- Hartini, Sella Okti. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fif Surabaya. 11 (2022).
- Laila Ahmad, Nur, dan Lalu Husni. “Analisis Yuridis Penerapan Struktur Dan Skala Upah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.” *Private Law* 3, no. 3 (Oktober 2023): 653–61. <https://doi.org/10.29303/prlw.v3i3.3414>.
- Majid, Abdul. Analisis Konsep dan Aplikasi Maqashid Syariah Dalam Pengelolaan Keuangan Syariah. 8, no. 2 (2025).
- Marzolina, Kurniawaty Fitri. Analisis Gaji Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Pt. Vinsa Indo Sejahtera – Chevrolet Pekanbaru. 21, no. 2 (2021).
- Muhamad, Abdulloh. “Analisis Penerapan Prinsip Keadilan, Al-Ihsan, Al-Mas’uliyah, Al-Kifayah, Dan Kejujuran Dalam Bisnis Ritel (Studi Kasus Mbs Madiun Teguhan Jiwan Madiun).” *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research* 1, no. 1 (Juni 2021): 66–77. <https://doi.org/10.21154/niqosiya.v1i1.95>.
- Murti, Rizka Leony, Ahmad Hamdalah, dan Zainal Arifin. Analisis Sistem Pengupahan Karyawan Pt Radio Bbc Fm Bagan Batu Perspektif Ekonomi Syariah. 2, no. 4 (2023).
- Noviana, Eva, Toto Tohir Suriaatmadja, dan Rini Irianti Sundary. “Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha dalam rangka Mewujudkan Keadilan bagi Para Pihak.” *Jurnal Wawasan Yuridika* 6, no. 1 (Maret 2022): 84. <https://doi.org/10.25072/jwy.v6i1.533>.
- Nurkhaerani, Ema. Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Sistem Pengupahan Perspektif Hukum Ekonomi Islam: Perbandingan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023. 6, no. 2 (2024).
- Pemerintah Pusat. “Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.” Pemerintah Pusat, 2021. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/161909/pp-no-36-tahun-2021>.
- Pratiwi, Niken. “Sistem Pengupahan dan Program Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Wijaya Bangun Pertiwi.” *J-MAEKA: Jurnal Manajemen | Ekonomi | Akuntansi* 1, no. 1 (2024): 13–19.

Riana, Ana, dan Latifah Setyawati. *Legal Protection for Workers with Disabilities in Indonesia: Satjipto Rahardjo's Perspective on Legal Protection*. 5, no. 2 (2025).

Rizcha Indah Mustamilindo. Ketidakadilan Hukum Bagi Masyarakat Miskin Dihibungkan dengan Teori Keadilan Menurut Aristoteles dan Thomas Aquinas. 2, no. 1 (2024).

Sanni, Jovi Julian, dan Rani Apriani. Tinjauan Yuridis Syarat Sah Pembatalan Kontrak Sepihak Menurut Pasal 1320 KUHPER. t.t.

Saputra, Ideta Eka, dan Bagus Sarnawa. “Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan terhadap Hak-Hak Atas Upah Pekerja.” *Media of Law and Sharia* 3, no. 4 (September 2022): 284–300. <https://doi.org/10.18196/mls.v3i4.14330>.

Hasil Wawancara dengan Bapak Anton Setio pada 1 April 2026

Shyreen A, Nazwa, Achmad Fauzi, Lita Oktarina, Fiqih Aditya A, Berliana Febrianti, dan Aulia Asmarani. “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen).” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sitem Informasi* 3, no. 4 (2022): 463–72. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4.978>.

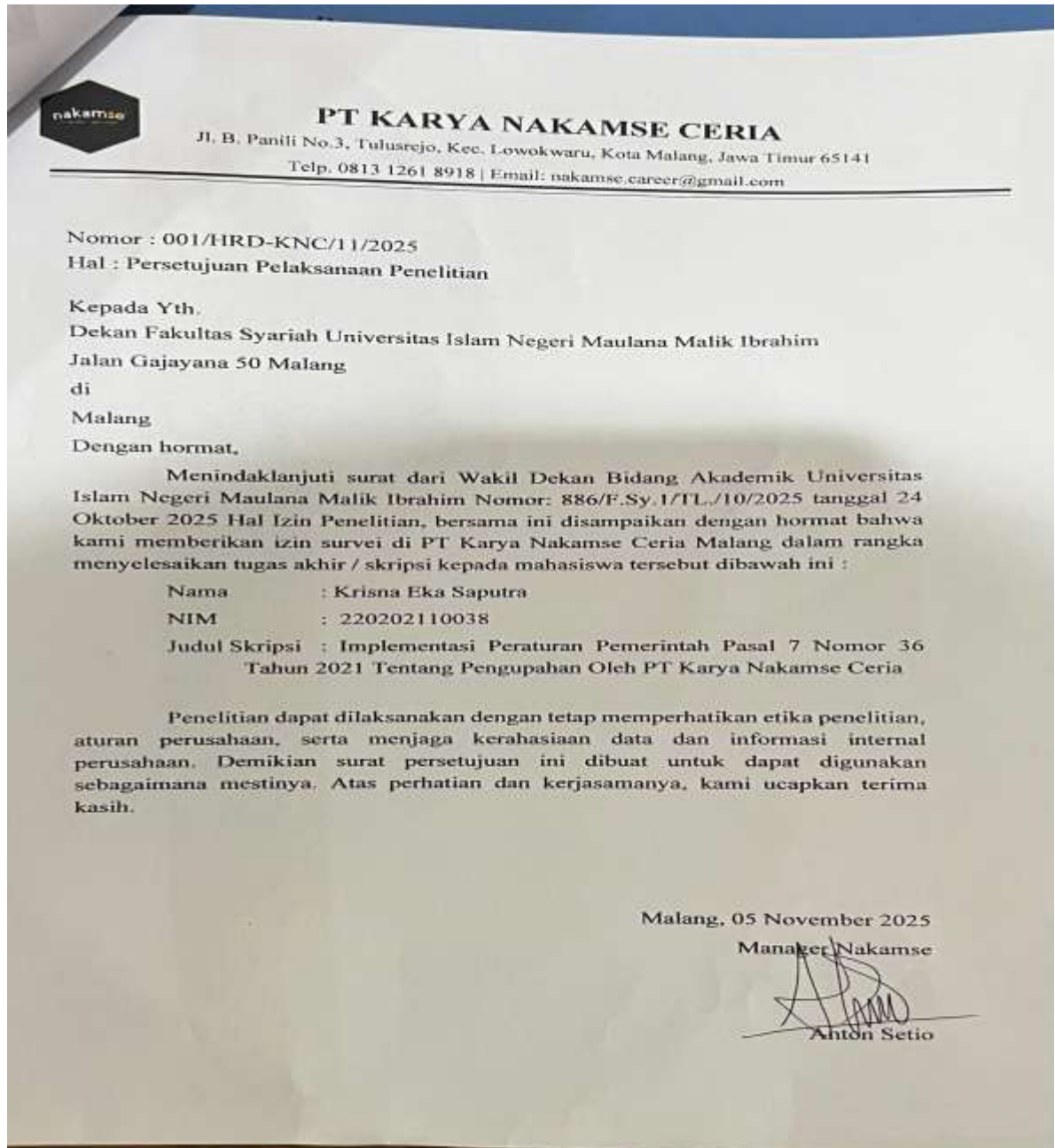
Sukmawan, Yulia Audina, dan Dwi Damayanti. Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris sebagai Strategi Penguatan Perspektif Kajian Ilmu Hukum. 4, no. 3 (2025).

Zulaikah, Zulaikah. “Implementasi Maqashid Al-Syariah Dalam Penetapan Upah Minimum Pekerja Berbasis Keadilan.” *Jurnal Justisia Ekonomika: Magister Hukum Ekonomi Syariah* 6, no. 1 (Juni 2022). <https://doi.org/10.30651/justeko.v6i1.10689>.

Zulfahnur, Afifah, Listiyani, dan Amallia Ferhat. “Sistem Penggajian dan Tunjangan Kerja di PT.Bumitama Gunajaya Agro Region Pundu Kalimantan Tengah.” *AGRIFITIA: Journal of Agribusiness Plantation* 3, no. 2 (November 2023): 107–17. <https://doi.org/10.55180/aft.v3i2.419>.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Penelitian



Lampiran 2. Bukti Wawancara dan Dokumentasi



Wawancara dengan Manager PT Karya Nakamse Ceria

**BERITA ACARA WAWANCARA DAN
PERNYATAAN DATA KETENGAKEKerjaan
PT KARYA NAKAMSE CERIA**

Pada hari ini, Rabu 1 April 2026, bertempat di kantor operasional PT Karya Nakamse Ceria, telah dilakukan wawancara mendalam dan verifikasi data lapangan yang berfungsi sebagai pernyataan resmi mengenai kondisi pengupahan di perusahaan.

Identitas Para Pihak:

- | | |
|-----------|---|
| 1. Nama | : Krisna Eka Saputra (Pewawancara/Peneliti) |
| NIM | : 220202110038 |
| Institusi | : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang |
| 2. Nama | : Anton Setio (Narasumber/Pihak Perusahaan) |
| Jabatan | : Manager PT Karya Nakamse Ceria |

Hasil Wawancara:

Berdasarkan keterangan langsung dari pihak Manajemen, berikut adalah poin-poin transparansi sistem kerja:

1. Struktur Pengupahan (Sistem Jam-Jaman)
 - Mekanisme: Upah dihitung murni berdasarkan jam kehadiran (Rp6.000/jam).
 - Ketiadaan Upah Pokok: Perusahaan menegaskan bahwa tidak ada Gaji Pokok maupun Tunjangan Tetap dalam struktur penggajian saat ini.
 - Latar Belakang: Kebijakan ini diambil secara sadar oleh manajemen sebagai dampak dari kondisi keuangan perusahaan yang belum stabil pasca pandemi COVID-19 tahun 2020.
2. Realitas Pendapatan Karyawan
 - Akumulasi: Dengan standar 8 jam kerja, karyawan menerima Rp48.000/hari.
 - Upah Perbulan: Rata-rata pendapatan bulanan berada di angka Rp1.200.000 s/d Rp1.300.000 (dengan hak libur 4 hari dalam sebulan).
 - Insentif: Bonus hanya tersedia jika penjualan mencapai target omset rata-rata Rp2,5 Juta per shift.
3. Pengakuan Terhadap Regulasi Pemerintah (Transparansi Hukum)
 - PP No. 36 Tahun 2021: Pihak Manajemen menyatakan MENGETAHUI adanya aturan Pasal 7 mengenai komposisi upah (75% upah pokok), namun secara terbuka menyatakan BELUM MENERAPKAN aturan tersebut hingga saat ini.
 - Upah Minimum (UMK): Manajemen secara jujur mengakui bahwa standar pengupahan yang berlaku saat ini BELUM SESUAI dengan standar Upah Minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.
4. Fasilitas Jaminan Sosial

- BPJS: Perusahaan tidak melakukan pendaftaran kepesertaan BPJS secara kolektif/otomatis. Status kepesertaan bersifat opsional/penawaran berdasarkan keinginan karyawan sendiri.

5. Konsensus Kerja

- Seluruh kondisi di atas (gaji di bawah UMK dan ketiadaan tunjangan) dipaparkan secara transparan kepada calon karyawan pada tahap interview. Dengan bekerja di perusahaan ini, karyawan dianggap menyetujui kondisi tersebut secara lisan.

Pernyataan dan Pengesahan

Pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya, dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun untuk digunakan sebagai data autentik penelitian skripsi pengganti kontrak kerja tertulis

Malang, 1 April 2026

PENELITI



(Krishna Eka Saputra)
NIM: 220202110038

NARASUMBER/MANAJEMEN




(Anton Setio)
Manager PT Karya Nakamse Ceria

Bukti tanda tangan pihak manager PT Karya Nakamse Ceria

Lampiran 3. Standar Operasional PT Karya Nakamse Ceria

STANDARD OPERATING PROCEDURE (S.O.P)



Warm regards,

Founder

Nakamse'

Tel+62 81 _____
Instagram@nakamse.ind

Taman Bunga Merak Kav
26 Kec. Lowokwaru,
Malang Jawa Timur

Nakamse.mlg@gmail.com

2021



I. STANDAR-STANDAR STORE NAKAMSE'

Standar Jam Buka-Tutup Toko

Jam Buka - Tutup Toko :

1. Senin - Minggu pukul 00:00-23:59
2. Untuk kondisi tertentu, jam buka tutup toko dapat berubah dari ketentuan diatas dengan sebelumnya mendapat persetujuan dari Owner

Standar KerjaTim Nakamse'

1. Per shift : 8 Jam
 - Shift 1 : 08.00 – 16.00
 - Shift 2 : 16.00 – 24.00
 - Shift 3 : 24.00 – 08.00
2. Jika berhalangan hadir atau ingin melakukan pergantian waktu Shift wajib melakukan konfirmasi 3 hari sebelumnya kepada Store Manager. (Lewat dari itu silahkan mencari penggantinya sendiri dan bertanggung jawab atas kelangsungan store agar tetap berjalan).
3. Maksimal izin dalam sebulan hanya 2 kali shift
4. Terlambat maksimal 15 menit dengan catatan harus memberi alasan yang jelas kepada Group Chat Nakamse'. Dan lebih dari 15 menit kelipatan 2 menit akan di denda sebesar Rp. 1.000 rupiah
5. Maksimal pelanggan menunggu pesanan 20 menit, lebih dari itu harus dikomunikasikan kepada pelanggan
6. Maksimal waktu penyajian satu menu, 4 menit
7. Diberlakukan sistem Surat Peringatan (SP) terhadap pelanggaran , diantaranya sebagai berikut:
 - SP 1 > Tidak berlakunya bonus insentif selama 1 bulan
 - SP 2 > Tidak berlakunya bonus insentif selama 1 bulan dan dikenakan potongan gaji sebesar Rp. 200.000
8. Apabila sudah sampai SP 3 akan diberlakukan sistem CUT

Standar PenampilanTim Nakamse'

1. Selama bertugas di toko / store, tim harus berpenampilan rapi, sopan dan menarik (Menggunakan Celana Panjang (tidak boleh robek), Sepatu, Apron, dan Topi)
2. Menggunakan Apron dengan benar (Menutupi bagian tubuh mulai dari dada sampai dengan lutut)
3. **Tidak boleh** memiliki kuku yang Panjang
4. Memakai topi yg menutupi semua rambut Dan wajib diikat

Standar Rutinitas Harian Tim Nakamse'**Nakamse'**Tel +62 81
Instagram @nakamse.mlgJl. Soekarno Hatta DR 09
Kota Malang Nakamse.mlg@gmail.com

Shift

1. Tim mencatat bahan baku yang hampir habis di Ck, lalu menyampaikan kepada operasional untuk melakukan *purchase order* ke Tim produksi. *Purchase Order* dilakukan satu kali saja pada jam 08.00-16.00 WIB Bahan yang diambil **WAJIB** ditulis di **Surat Jalan** untuk bukti bahwa barang sudah diambil.
2. Tim Absen pada whatsapp bisnis menggunakan aplikasi timestamp.
3. Tim menata meja kursi area dalam dan luar
4. Tim membersihkan, merapikan meja dan kursi pengunjung
5. Tim membersihkan lantai dengan cara disapu dan dipel.
 - Setelah menggunakan kain pel, diwajibkan untuk langsung mencucinya lalu dijemur, agar kain pel selalu dalam keadaan bersih ketika akan digunakan kembali.
 - Setelah digunakan, sapu dan kain pel diletakkan dengan rapi di area luar *store*.
6. Tim melakukan stock opname & pengecekan uang kas / uang kembalian sebesar 50.000.
7. Tim menyalakan kipas angin.
8. Tim meletakkan keset merah pada pintu masuk.
9. Tim meletakkan keset dapur dengan benar.
10. Tim meletakkan peralatan dapur dan bahan makanan ditempat yang sudah ditentukan.
11. Tim menyiapkan & cek kelengkapan untuk berjualan
 - Produksi nasi sesuai dengan ketentuan. Tim **WAJIB** memasak nasi di setiap shift minimal 3-5 Cup atau sekitar 4kg beras.
 - Produksi bawang jika habis (menggunakan chopper yang sudah disediakan).
 - Produksi Bombay jika habis (menggunakan chopper yang sudah disediakan)
12. Memastikan gofood, shopeefood dan grabfood telah buka.
13. Memastikan tempat bekerja rapih dan bersih
14. Tim siap bekerja dengan semangat, tenang, sigap dan dengan inisiatif tinggi.

Hal-hal detail yang harus selalu diperhatikan

1. Kebersihan dan kerapihan *store*.
2. Ketepatan dalam memasak (memasak sesuai orderan dan SOP).
3. Fokus dalam bekerja.
4. Ramah dan sopan kepada seluruh tim nakamse
5. Ramah dan sopan kepada seluruh *customer*.
6. Bekerja sesuai SOP.

Nakamse'

Tel +62 81
Instagram @nakamse.mlg

Jl. Soekarno Hatta DR 09
Kota Malang Nakamse.mlg@gmail.com



Pergantian Shift

1. Tim shift 1 melakukan pengecekan terhadap ketersediaan barang-barang dan bahan-bahan dan memberi tahu kepada shift 2
2. Tim Shift 2 menghitung uang bersama shift 1
3. Tim Shift 3 menghitung uang bersama shift 2
- 4 **Tim wajib rekap kas setiap pergantian shift**

II. STANDAR LAYANAN TOKO**STANDAR PENAMPILAN TIM NAKAMSE'**

Selama jam layanan, tim harus selalu menjaga penampilan diri untuk selalu terlihat bersih dan rapi dimata pelanggan.

1. Memakai Apron jika sedang melayani pelanggan
2. Menggunakan Sepatu, tidak diperkenankan memakai sandal selama jam operasional.
3. Tim dilarang keras merokok di area dapur.

STANDAR GREETING AWAL

Greeting awal dilakukan dengan **senyum** dan **bahasa tubuh** (**sikap berdiri, siap melayani**) dan ditambah dengan sapaan : **"Nakamse! Cek Gak Luwe!**

STANDAR LAYANAN PENJUALAN

1. Presenting the menu, membantu pelanggan jika kesulitan atau tidak mengerti
2. Taking order, dengan menanyakan:
 - "mau pesan rasa apa?"
 - "berapa box?"
 - "makan disini atau take away?"
 - "telurnya mau matang atau setengah matang?"
 - "atas nama siapa ka/pak/bu?"
3. Mengulang pesanan pelanggan
4. Melakukan transaksi pembayaran dengan memberi nota total pesananpelanggan, bisa dibayar langsung atau setelah pesanan selesai atau setelah makan
5. Dimohon untuk menunggu dengan mengucapkan "terimakasih/pak/bu, ditunggu sebentar ya"
6. Jika makanan sudah selesai, silahkan memanggil nama customer dengan suara yang keras dan halus

Nakamse'

Tel +62 81
Instagram @nakamse.mlg

Jl. Soekarno Hatta DR 09
Kota Malang

Nakamse.mlg@gmail.com



STANDAR LAYANAN PENJUALAN GO-FOOD/GRABFOOD/SHOPEEFOOD

1. Membantu driver untuk melihat menu yang dipesan dengan cara mengulangi pesanan yang masuk di Aplikasi
2. Mengoperasikan Aplikasi dengan benar. Tim dengan tanggap menerima orderan customer ,bila ada note dari customer yang kurang dipahami **WAJIB** ditanyakan boleh melalui driver maupun chat pribadi ke customer.
3. Menuliskan pesanan di nota bersama dengan nama driver dan nama pemesan
4. Melakukan transaksi pembayaran dengan memberi nota total pesanan, untuk Go-Food/Go-Jek dibayar menggunakan Go-Resto
5. Dimohon untuk menunggu dengan mengucapkan "terimakasih ka/pak/bu, ditunggu sebentar ya".
6. Memberikan pesanan dan menyesuaikan pesanan dengan cara mengulang pesanan yang di pesan kepada driver

STANDAR MENGAKHIRI PELAYANAN

Dalam kasus apapun, apabila dalam proses interaksi dengan pelanggan ada yang tidak memuaskan pelanggan, tim harus:

1. Menyatakan maaf dan menunjukkan rasa empati atas ketidakpuasan pelanggan
2. Tetap ramah, sopan dan menunjukkan rasa hormat kepada pelanggan
3. Mengucapkan terima kasih atas kedatangan pelanggan dan menyebut nama pelanggan jika kita mengetahui nama pelanggan
4. Tidak membela diri atas ketidakpuasan pelanggan untuk alasan apapun.
5. Menyebutkan pesanan sesuai dengan yang dipesan

STANDAR GREETING PENUTUP

Greeting penutup dilakukan dengan senyum dan bahasa tubuh ditambah dengan salam penutup : *"Terimakasih ka/pak/bu.. silahkan datang kembali"*.

III. STANDAR PRODUKSI STORE MALANG**STANDAR MASAK PRODUK RICEBOX**

Standart pembuatan produk ricebox terbagi menjadi 3, yaitu. Ricebox

Nakamse'

Tel +62 81
Instagram @nakamse.mlg

Jl. Soekarno Hatta DR 09
Kota Malang

Nakamse.mlg@gmail.com



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Diri

Nama : Krisna Eka Saputra
Tempat, Tanggal Lahir : Pelalawan, 15 Agustus 2004
Alamat : Jalan Raya Candi 5c No 618, RT 11/RW 5, Kel. Karang
Besuki, Sukun, Kota Malang, Jawa Timur 65149

B. Riwayat Pendidikan

Sekolah Dasar : Sekolah Dasar Negeri 08 Bukit Agung
Sekolah Menengah Pertama: Madrasah Tsanawiyah Dar El Hikmah
Pekanbaru
Sekolah Menengah Atas : Madrasah Aliyah Negeri 3 Kota Pekanbaru
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik
Ibrahim Malang