

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Islam merupakan agama ajaran Allah yang mengatur seluruh aspek kehidupan manusia, termasuk perihal memenuhi kebutuhan hidup atau mencari nafkah. Islam menempatkan bekerja sebagai ibadah untuk mencari rezeki Allah dan memenuhi kebutuhan hidup. Islam mengajarkan bahwa umatnya harus selalu berupaya sendiri untuk memenuhi kebutuhannya agar mendapatkan penghidupan yang lebih baik. Oleh karena itu, untuk menghadapi masalah tersebut maka, setiap manusia dapat mencari pekerjaan dengan cara yang halal dan tidak menyusahkan orang lain. Perihal ini tercantum dalam Qs. Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ

يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۚ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَآلٍ

Artinya:

“Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.¹

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: CV. Penerbit J-ART, 2004), 250.

Ayat ini menjelaskan apabila manusia ingin mendapatkan kehidupan yang layak maka mereka dituntut untuk berusaha atau bekerja karena tidak ada alasan bagi manusia untuk tidak bekerja demi mendapatkan kehidupan yang layak maka bekerjalah baik itu bekerja dengan menjalankan suatu usaha atau bekerja dengan orang lain.²

Orang yang bekerja pada orang lain termasuk dalam bidang muamalah karena adanya interaksi yang menimbulkan perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dilakukan oleh kedua belah pihak atau lebih yang mana pihak pertama berjanji untuk memberikan pekerjaan demi mencapai tujuan tertentu dan pihak kedua berjanji untuk melakukan pekerjaan tersebut. Pihak yang memberikan pekerjaan juga harus bersedia memberikan upah atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pihak penerima kerja.³

Pemerintah memperjelas mengenai perjanjian kerja yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 53. Peraturan ini menjelaskan bahwa pengusaha atau pekerja/buruh yang melanggar ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama karena kesengajaan atau kelalaiannya dikenakan denda apabila diatur secara tegas dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.⁴

² Qadariah Barkah, "Konsep Aplikatif Fiqh Muamalah Terhadap Pelaksanaan Upah di Desa Prambatan Kecamatan Abab Kabupaten Pali", *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, No. 2, Vol. 3, Juli 2018, 192.

³ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), 163.

⁴ Pasal 53 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Pekerjaan diartikan sebagai objek perjanjian yang menjadi faktor penting dalam timbulnya perjanjian kerja antara pihak perusahaan dan tenaga kerja. Sedangkan upah diartikan sebagai hak tenaga kerja yang diterima dalam bentuk uang atas suatu pekerjaan yang sudah atau akan dilakukan.⁵

Pemberian upah termasuk dalam suatu akad muamalah, yaitu ijarah. Ijarah bermakna jual beli manfaat atau dapat diartikan sebagai pemindahan hak guna atas barang atau jasa dalam batasan waktu tertentu, melalui pembayaran upah dengan ketentuan harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan.⁶ Dalam ijarah orang yang memberikan pekerjaan dan upah disebut *mu'jir* sedangkan orang yang melakukan pekerjaan dan menerima upah disebut *musta'jir* dan keduanya ini memiliki hak dan kewajiban masing-masing.⁷

Indonesia merupakan negara dengan jumlah populasi penduduk yang banyak. Salah satu aspek penting dalam proses pembangunan nasional salah satunya dalam bidang ketenagakerjaan. Seiring bertambahnya waktu maka masalah ketenagakerjaan juga bertambah, salah satunya mengenai pengupahan.

Kesenjangan atas upah yang diperoleh tenaga kerja dengan beban kerja yang sudah dilakukan untuk pihak perusahaan menjadi keresahan dibidang ketenagakerjaan, di mana seharusnya tenaga kerja mendapat upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidup dari pihak perusahaan karena tenaga kerja memiliki peran dalam memajukan perusahaan.

⁵ Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Transmedia Pustaka, 2010), 7.

⁶ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), 153.

⁷ *Ibid.*, 158.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan semua hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Salah satunya tentang pengupahan. Dalam pasal Pasal 88 ayat 1 menjelaskan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁸ Pemenuhan kebutuhan hidup layak ini diterapkan oleh pemerintah dengan cara menetapkan Upah Minimum Kabupaten (UMK).

Sidoarjo merupakan salah satu Kabupaten di Indonesia yang sebagian besar pendapatan daerahnya bersumber dari keberadaan kawasan sektor industri. Berkembangnya kawasan industri di Kabupaten Sidoarjo dengan pesat menunjukkan bahwa Sidoarjo mempunyai iklim investasi yang baik.

Selain itu, hal ini juga menunjukan hubungan kerjasama yang baik antara Pemkab Sidoarjo, pemilik perusahaan dan pekerjanya. Sebagai kota industri, nilai Upah Minimum Kabupaten (UMK) di Sidoarjo termasuk salah satu yang tertinggi dibandingkan kota lain di Jawa Timur karena pemberian UMK ini nilainya sudah diatas kebutuhan hidup di Sidoarjo.

PT. Romi Violeta adalah salah satu perusahaan produsen furniture di Indonesia. Seluruh produksi furniture dari PT. Romi Violeta dikhususkan untuk pasar ekspor. Produk yang dipasarkan terbuat dari kayu dan rotan seperti meja, lemari, rak, dan sebagainya. Selain memproduksi bahan furniture dari kayu perusahaan ini juga menawarkan produk yang terbuat dari logam dan kaca.⁹

⁸ Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

⁹ <http://www.romivioleta.biz/company>, diakses pada hari Rabu, Tanggal 30 Oktober 2019, Pukul 06:36 WIB

Tenaga kerja yang bekerja di PT. Romi Violeta berasal dari latar belakang yang berbeda-beda sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan disesuaikan dengan keahlian dibidangnya melalui kontrak kerjanya. Kontrak kerja antara PT. Romi Violeta dengan tenaga kerjanya menjelaskan mengenai spesifikasi pekerjaan yang akan dilakukan oleh tenaga kerja dan penjelasan mengenai golongan tenaga kerja beserta besarnya upah yang nantinya akan diterima.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 93 ayat 1 menjelaskan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.¹⁰ Sehingga tenaga kerja yang telah melakukan pekerjaan di luar jam kerja juga berhak mendapatkan upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai sistem pengupahan tenaga kerja di PT. Romi Violeta apakah sudah sesuai atau tidak sesuai dengan perspektif Fikih Muamalah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikarenakan, penulis mendengar adanya tenaga kerja lembur yang tidak mendapatkan upah lembur dengan mengambil judul “Penerapan Pengupahan Tenaga Kerja dalam Perspektif Fikih Muamalah dan Undang-Undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT. Romi Violeta)”.

¹⁰ Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan pengupahan tenaga kerja di PT. Romi Violeta?
2. Bagaimana penerapan pengupahan tenaga kerja di PT. Romi Violeta dalam perspektif Fikih Muamalah dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan dari penelitian yang dilakukan peneliti ini adalah:
 - a. Untuk mengetahui bagaimana penerapan pengupahan tenaga kerja di PT. Romi Violeta.
 - b. Untuk mengetahui bagaimana penerapan pengupahan tenaga kerja di PT. Romi Violeta dalam perspektif Fikih Muamalah dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Kegunaan dari penelitian yang dilakukan peneliti ini adalah:
 - a. Bisa memahami penerapan pengupahan tenaga kerja di PT. Romi Violeta.
 - b. Bisa mengetahui perspektif Fikih Muamalah dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan pengupahan tenaga kerja di PT. Romi Violeta.
 - c. Diharapkan mampu menjadi rujukan bagi peneliti berikutnya dalam masalah praktek pengupahan tenaga kerja.
 - d. Diharapkan bisa bermanfaat dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

D. Kajian Pustaka

Berdasarkan kajian yang telah penulis lakukan terhadap kepustakaan atau karya ilmiah lainnya. Penulis dapat membandingkan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Judul penelitian tersebut antara lain:

1. Skripsi Sella Friska Amalia Ahmad yang berjudul “Implementasi Pengupahan PT. CAKRA SATYA INTERNUSA (CSI) Terhadap Karyawan Gapura Angkasa di Sidoarjo dalam Perspektif Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. Penelitian ini membahas mengenai adanya hambatan dalam pemberian gaji oleh PT. Cakra Satya Internusa kepada karyawan Gapura Angkasa yang tidak sesuai dengan kontrak yang telah disepakati. Dari penelitian tersebut penulis mendapat kesimpulan bahwa adanya hambatan dalam pemberian gaji yang tidak ada unsur kesengajaan melainkan karena keterpaksaan dan para karyawan tidak terima atas perilaku tersebut. Jadi, diharamkannya dalam hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena menyimpang dari aturan yang sudah dipaparkan dalam Undang-Undang.¹¹ Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang penulis teliti, yaitu dipenelitian ini masalah pengupahannya terhadap dua perusahaan sedangkan penelitian yang penulis teliti di sini fokus pada satu perusahaan dan dalam penggunaan teori dipenelitian ini menggunakan

¹¹ Sella Friska Amalia Ahmad, *Implementasi Pengupahan PT. Cakra Satya Internusa (CSI) Terhadap Karyawan Gapura Angkasa Di Sidoarjo Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2018.

perspektif hukum Islam sedangkan penelitian yang penulis teliti di sini menggunakan perspektif fikih muamalah.

2. Skripsi Dido Famus yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Terhadap Pemotongan Gaji Karyawan di Kedai Ketan Darmo”. Penelitian ini membahas mengenai bagaimana sistem pemotongan gaji karyawan di Kedai Ketan Darmo yang ditinjau dari hukum Islam. Dari penelitian tersebut penulis mendapat kesimpulan bahwa pemotongan gaji yang dilakukan oleh pemilik kedai terhadap karyawan hingga menimbulkan kesenjangan bagi karyawan dalam hukum Islam pemotongan gaji karyawan ini tidak memenuhi syarat sah ujah, yaitu kerelaan kedua belah pihak serta mengenai kejelasan upah yang diberikan kepada pemilik dan karyawan.¹² Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis, yakni dipenelitian ini lebih mengarahkan pada pemotongan gaji yang disandarkan pada kesalahan yang belum pasti dilakukan oleh pegawai, sedangkan penelitian penulis tertuju pada penerapan pengupahan pada setiap tenaga kerja dan penelitian ini ditinjau dengan hukum Islam, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis tertuju pada fikih muamalah.
3. Skripsi Agus Guntoro yang berjudul “Analisis Pengupahan *Outsourcing* Pada Karyawan PT. Deta Sukses Makmur dalam Perspektif Ekonomi Islam”. Penelitian ini membahas mengenai tenaga kerja *outsourcing* yang

¹² Dido Famus, *Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Terhadap Pemotongan Gaji Karyawan Kedai Ketan Darmo*, Skripsi Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Ampel Surabaya, 2019.

mendapat perlakuan seperti tenaga kerja tetap dan dari penelitian ini mendapatkan hasil bahwa tenaga kerja *outsourcing* sudah mendapatkan upah yang tepat waktu dan upah sesuai standar upah minimum kabupaten tetapi dalam proses pengupahan di sini belum sepenuhnya sesuai dengan ekonomi Islam karena adanya ketidakadilan dalam mendapatkan hak terkait batas waktu pekerjaan tenaga kerja *outsourcing*.¹³ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis teliti di sini, yaitu penelitian ini tertuju pada tenaga kerja *outsourcing*, sedangkan penelitian yang penulis tertuju pada seluruh tenaga kerja dan pembahasan penelitian ini menggunakan perspektif ekonomi Islam, sedangkan penelitian yang penulis teliti menggunakan perspektif fikih muamalah dan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pembaca dalam pembahasan skripsi ini peneliti menyusun sistematika sebagai berikut:

BAB I (Pendahuluan): Bab ini memaparkan pengantar skripsi yang bertujuan mengarahkan pada substansi penelitian ini yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka dan sistematika pembahasan.

¹³ Agus Gintoro, *Analisis Pengupahan Outsourcing Pada Karyawan PT. Deta Sukses Makmur Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Skripsi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2016.

BAB II (Landasan Teori): Bab ini berisi penjelasan tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian yang bertujuan sebagai landasan pembahasan dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan permasalahan penerapan pengupahan tenaga kerja dalam perspektif Fikih Muamalah yang masuk dalam akad ijarah dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai pengupahan.

BAB III (Metode Penelitian): Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penyusunan skripsi yang meliputi jenis penelitian, sifat penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subyek penelitian, metode pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV (Hasil Penelitian): Bab ini memaparkan gambaran umum tentang PT. Romi Violeta di Sidoarjo dan penerapan pengupahannya serta berisi pembahasan mengenai pengupahan tenaga kerja dalam perspektif Fikih Muamalah dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan dianalisis terhadap apa yang sudah didapat dari hasil penelitian.

BAB V (Penutup): Bab ini menjelaskan akhir dari penelitian penulis yang berisikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.