

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi suatu produksi. Dalam pengertian lain tenaga kerja adalah setiap orang yang dapat melakukan suatu pekerjaan guna menghasilkan barang maupun jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹

Sedangkan menurut Islam Tenaga Kerja adalah segala sesuatu dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan ataupun pikiran dengan tujuan mendapatkan imbalan yang pantas.² Tenaga kerja menjadi suatu yang sangat penting dalam suatu produksi, karena tenaga kerja merupakan suatu pemasok jasa tenaga kerja bagi suatu produksi. Oleh sebab itu para pemberi kerja atau pengusaha tidak boleh mengesampingkan tenaga kerja atau buruh begitu saja, akan tetapi tenaga kerja atau buruh harus diperhatikan kesehatan dan kesejahteraannya.

Pekerja/buruh yang melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan suatu penghasilan atau upah. Karena dengan upah tersebut, pekerja atau buruh dapat memenuhi kebutuhannya pribadi maupun kebutuhan keluarganya, sehingga dalam hal ini upah menjadi suatu hal yang sangat penting bagi pekerja atau buruh.

¹ Agusmida, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*, (Medan: USU Press, 2010), 1.

² Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2009), 227.

Upah adalah suatu hak bagi tenaga kerja atau buruh yang telah menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan kepada pekerja atau buruh sebagai pengimbang karena telah melakukan sesuatu, oleh karena itu pekerja akan mendapatkan upah yang sesuai dengan kesepakatan antara kedua belah pihak. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah maupun yang akan dilakukan.³

Dewasa ini pengupahan dalam dunia kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Upah juga menjadi masalah yang selalu diperdebatkan oleh pihak pekerja/buruh maupun pihak pengusaha/pemberi kerja. Hal tersebut terjadi disebabkan oleh pemberian upah yang tidak berbanding lurus dengan apa yang telah dikerjakan oleh seorang pekerja/buruh.

Pengusaha/pemberi kerja perlu memperhatikan mengenai standar upah supaya tidak memberikan kerugian diantara kedua belah pihak yaitu antara pihak pekerja atau buruh dan pihak pemberi kerja atau perusahaan. Penentuan pemberian upah juga merupakan salah satu penentu bagi efisien atau tidaknya suatu pekerjaan seorang pekerja tersebut.

³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2014), 107.

Dalam hal pemberian upah seharusnya para pemberi kerja tidak membayar maupun memberi upah pekerja atau buruh lebih dari ketentuan yang telah dibuat oleh pemerintah daerah, namun sebaliknya bagi pekerja atau buruh yang mendapatkan upah haruslah melakukan pekerjaannya dengan profesional sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang dan harus mematuhi perjanjian kerja yang telah dibuat antara kedua belah pihak.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah pekerja atau buruh biasanya bekerja 7 jam dalam sehari untuk 6 hari kerja dan 8 jam untuk 5 hari kerja. Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan yang dapat dilakukan pada siang hari maupun pada malam hari. Apabila pekerja atau buruh bekerja lebih dari 7 jam dalam sehari maupun melebihi ketentuan dalam waktu kerja tersebut, maka waktu kerja tersebut dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur, sehingga pekerja ataupun buruh berhak atas upah lembur yang telah mereka kerjakan.

Sedangkan menurut peraturan menteri pasal 1 ayat 1 No. 102/MEN/VI/2004 upah lembur adalah upah yang diterima pekerja atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu lembur yang dilakukannya. Dengan demikian perusahaan harus membayarkan uang lembur pekerja dikarenakan hal tersebut merupakan hak pekerja/buruh. Sebagaimana telah diatur dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP/102/VI/2004 mengenai ketentuan waktu kerja lembur dan upah kerja lembur haruslah ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari

pekerja/buruh yang bersangkutan. Akan tetapi dalam prakteknya tidak semua pengusaha melakukan ketentuan tersebut.

Upah lembur tersebut merupakan suatu hak bagi pekerja atau buruh yang harus dibayar oleh pemberi kerja atau pengusaha karena pekerja atau buruh telah melakukan pekerjaan melebihi jam kerjanya, hal tersebut telah diatur dalam keputusan Menteri ketenagakerjaan dan transmigrasi Republik Indonesia sehingga hal tersebut harus diperhatikan dan tidak boleh dikesampingkan oleh pemberi kerja atau pengusaha.

Besarnya upah lembur biasanya dipengaruhi oleh seberapa lama pekerja/buruh tersebut melakukan kerja lembur, akan tetapi kerja lembur hanya dapat dilakukan maksimal 3 jam selama sehari.

Upah dalam syariat Islam sendiri dikenal dengan istilah *ujrah*, akad yang dipakai adalah akad *Ijārah*. *Ijārah* merupakan akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang ataupun jasa, dalam waktu tertentu dengan pembayaran upah atau sewa (*ujrah*), tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.⁴ Jadi yang dimaksud *ijārah* adalah pengambilan manfaat pada suatu barang maupun jasa dan tidak disertai perpindahan kepemilikan suatu barang maupun jasa tersebut, maksudnya perpindahannya hanya pada hak guna atau manfaatnya saja bukan perpindahan kepemilikan atas barang maupun jasa tersebut.

⁴ Sri Nurhayati, Wasilah, *Akuntansi Syariah di Indonesia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), 228.

CV. Laras Matra adalah usaha yang bergerak di bidang perdagangan umum exterior dan interior design yang bertempat di Gresik. Dalam seminggu pekerja CV. Laras Matra bekerja selama 6 hari, sehari pekerja CV. Laras Matra bekerja selama 8 jam dan 48 jam dalam 1 minggu, jam kerja selebihnya dihitung lembur. Biasanya dalam satu hari pekerja bekerja lembur lebih dari 1 jam dalam sehari, bukan hanya 1 jam lebih pekerja bisa bekerja lembur sampai 4 jam dalam sehari. Dalam Keputusan Menteri ketenagakerjaan pembayaran upah lembur dalam seharinya dihitung perjam dari kerja pekerja tersebut. Namun kenyataannya, dalam pembayaran upah lemburnya bukan seperti yang diatur oleh pemerintah sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor Kep.102/VI/2004. Upah lembur yang dibayar kepada pekerja hanya satu jam saja, meskipun waktu jam lembur pekerja sampai 4 jam dalam sehari.

Para pekerja tersebut yang bekerja lembur hanya akan diberi upah 1 jam upah lembur, meskipun para pekerja tersebut bekerja lembur selama 4 jam. Seharusnya sesuai dengan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi upah lembur pekerja harus lebih tinggi dari upah kerja pekerja tersebut, yang mana pada jam pertama lembur dikalikan 1,5 upah lembur dan jam selanjutnya dikalikan 2 kali upah pekerja. Dalam hukum Islam juga menjelaskan bahwasannya pemberi kerja haruslah pembayaran upah kerja pekerja/buruh secara adil dan tidak secara dzalim.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.102/Men/VI/2004 Tentang Kerja Lembur Terhadap Upah Lembur Pekerja CV. Laras Matra Gresik dalam Prespektif Hukum Islam.”*

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka penulis memberikan batasan-batasan dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 terhadap upah lembur pekerja CV. Laras Matra Gresik?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 mengenai upah lembur pekerja CV. Laras Matra Gresik?

C. Tujuan dan kegunaan

1. Penelitian ini akan memiliki dua tujuan inti yaitu:
 - a. Penyusun mengetahui penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 terhadap upah lembur pekerja CV. Laras Matra Gresik.
 - b. Penyusun mengetahui tinjauan Hukum Islam terhadap penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia

Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 mengenai upah lembur pekerja CV. Laras Matra Gresik.

2. Kegunaan dari penelitian ini adalah:

- a. Hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan ilmiah bagi penulis pada khususnya dan para pembaca lain pada umumnya.
- b. Bagi pekerja, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi yang positif.
- c. Bagi Universitas, diharapkan dapat menambah kontribusi berupa referensi ilmiah yang dapat dipertanggung jawabkan, serta dapat pula dijadikan sebagai informasi-informasi tambahan khususnya dibidang Hukum Bisnis Syariah.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan masukan terhadap penelitian.

D. Kajian Pustaka

Dalam penyusunan judul skripsi ini, penulis sedikit banyak terinspirasi dan mereferensi dari penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan latar belakang masalah pada skripsi ini. Berikut penelitian terdahulu yang berhubungan dengan skripsi ini antara lain:

1. Skripsi oleh Tristya Jayanti yang berjudul *“Pelaksanaan Pembayaran Upah Kerja Lembur Tenaga Kerja PT. Kendi Arindo kota Bandar Lampung”*. Skripsi ini merupakan hasil dari penelitian lapangan/*field research*. Dalam penelitian ini membahas sistem pemabayaran upah kerja lembur tenaga kerja

PT. Kendi Arindo. Akan tetapi yang dibahas dalam skripsi ini mengenai upah kerja lembur pada hari Istirahat seperti hari libur mingguan maupun libur pada hari-hari besar (hari raya, hari kemerdekaan). Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang penyusun lakukan adalah memiliki ruang lingkup yang sama mengenai upah lembur pekerja. Sedangkan perbedaan penelitian penulis dengan penelitian skripsi ini pada waktu lemburnya. Penelitian yang penulis teliti ini waktu kerja lemburnya pada hari kerja, sedangkan pada penelitian terdahulu ini waktu kerja lemburnya dilakukan pada waktu Istirahat mingguan maupun libur hari-hari besar. Yang kedua penelitian yang penulis ini menggunakan tinjauan hukum Islam mengenai penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 terhadap upah lembur pekerja CV. Laras Matra Gresik.

2. Skripsi oleh Fahmi Fidi Alamsyah yang berjudul *“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT. Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga”*. Skripsi ini merupakan hasil dari penelitian lapangan/*field research*. Dalam penelitian ini membahas mengenai sistem upah yang ditinjau dari segi hukum Islam. Upah yang dimaksudkan dalam skripsi terdahulu ini adalah upah tetap atau gaji yang diterima perminggu maupun perbulan sesuai dengan kesepakatan antara kedua belah pihak. Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian terdahulu pada jenis upahnya, penelitian yang penulis teliti kali ini mengenai upah lembur bukan upah tetap atau gaji sedangkan penelitian terdahulu ini mengenai upah tetap

atau gaji yang dibayarkan tiap minggu atau bulannya. Pada penelitian terdahulu menggunakan tinjauan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, sedangkan penelitian penulis menggunakan tinjauan hukum Islam tinjauan hukum Islam mengenai penerapan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 terhadap upah lembur pekerja CV. Laras Matra Gresik.

3. Skripsi oleh Mohammad Wildan Azmi yang berjudul *“Pemberian Upah (Studi Komperatif Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)”*. Skripsi ini merupakan hasil dari penelitian kepustakaan/*library research*. Dalam penelitian ini membandingkan tentang konsep pemberian upah kerja yang berdasar pada Hukum Islam dan undang-undang ketenagakerajaan. Perbedaan penelitian kali ini dengan penelitian penulis terletak pada upahnya, pada penelitian penulis lebih mengkhususkan dan membahas mengenai upah kerja lembur di CV. Laras Matra, sedangkan dalam penelitian terdahulu membahas tentang gambaran upah secara umum yang terdapat dalam hukum Islam dan UU nomor 13 tahun 2003.
4. Skripsi oleh Andi Virnanda yang berjudul *“Penghapusan upah lembur didasarkan atas peraturan perusahaan (studi kasus putusan P4P NO.52/184/40-8/XIII/PHI8-2004)”*. Skripsi ini merupakan hasil dari penelitian kepustakaan/*library research*. Dalam penelitian ini menjelaskan mengenai penghapusan upah lembur yang didasarkan atas peraturan perusahaan bagi pekerja yang menduduki jabatan tertentu. Perbedaan

penelitian ini dengan skripsi peneliti adalah peneliti sebelumnya meneliti mengenai penghapusan upah lembur yang didasarkan pada peraturan perusahaan, dan penelitian penulis lebih membahas mengenai upah lembur yang diberikan oleh CV. Laras Matra Gresik

E. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah penelitian dan pembahasan, maka penulis akan menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN, yang terdiri dari: latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, dan sistematika pembahasan.

BAB II: LANDASAN TEORI, yang berisi pengupahan Islam dan pengupahan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004, perjanjian kerja dalam hukum Islam dan perjanjian kerja dalam hukum positif, kerja lembur, dan hal-hal yang berkaitan dengannya.

BAB III: METODE PENELITIAN, metode ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian seperti jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS, bab ini penulis akan membahas mengenai gambaran secara umum CV. Laras Matra Gresik, visi dan misi sampai struktur organisasi dan akan membahas persoalan

skripsi ini yaitu tentang “*Penerapan Keputusan Menteri Nomor Kep.102/Men/VI/2004 Tentang Kerja Lembur Terhadap Upah Lembur Pekerja CV. Laras Matra Gresik Prespektif Hukum Islam.*”

BAB V: PENUTUP, bab ini berisi tentang kesimpulan yang merupakan hasil analisa serta penilaian dari hasil penelitian dan saran-saran untuk kemajuan bagi objek yang akan diteliti.

DAFTAR PUSTAKA, meliputi rujukan berupa buku, kitab, skripsi dan yang lain yang akan digunakan untuk penulisan skripsi.