

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menjalani kehidupan dengan baik manusia tentu mempunyai kebutuhan yang sangat beraneka ragam macamnya. Manusia akan dapat hidup lebih baik jika ia mau berusaha dan bekerja secara profesional, karena melalui pekerjaan yang ditekuninya itu ia akan memperoleh hasil untuk mencukupi segala kebutuhan hidupnya. Dari itu manusia dituntut untuk bekerja dengan semaksimal mungkin baik bekerja yang diusahakan oleh diri sendiri ataupun bekerja pada orang lain, karena memang manusia dikodratkan sebagai makhluk sosial, jadi mereka tidak akan bisa lepas untuk berhubungan dengan orang lain. Termasuk pada masalah pekerjaan tersebut.

Bekerja pada orang lain akan membuat suatu hubungan kerja dan hubungan kerja tersebut terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh yang disepakati sebelumnya. Hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu.¹ Sedangkan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja dengan pengusaha secara lisan dan atau tertulis, baik untuk waktu tertentu ataupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-

¹Koesparmono Irsan, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2016), 67.

syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.² Perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama antara pengusaha sebagai penyedia pekerjaan dengan tenaga kerja sebagai penyedia jasa manfaat dilakukan guna untuk melakukan suatu produksi, kegiatan itu dalam kajian *fiqh* disebut dengan akad *ijārah al-‘amal*, yaitu sewa menyewa jasa tenaga manusia.³

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur yakni pekerjaan, upah, dan perintah.⁴ Salah satu unsur tersebut yang sangat penting dibahas adalah tentang upah. Pengupahan merupakan problem yang sangat penting dan selalu mendapat perhatian besar pada bidang ketenagakerjaan terutama bagi setiap tenaga kerja. Karena upah merupakan sumber pendapatan dan tujuan utama mereka bekerja yang hasilnya akan digunakan untuk mencukupi segala kebutuhannya, dari itu apabila tidak profesional dalam menanganinya tidak jarang akan menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan unjuk rasa. Upah boleh dikatakan memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja). Dan juga dapat dikatakan bahwa pada suatu hubungan tanpa ada upah adalah bukan termasuk hubungan kerja, seperti misalnya seorang pelajar yang melakukan praktek kerja di suatu hotel.⁵

Upah menurut Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan

²*Ibid.*

³Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Mu‘amalat*. Edisi Revisi. (Yogyakarta: UII Press, 2000), 7.

⁴F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), 7.

⁵Koesparmono Irsan, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, 71.

dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh/pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan.⁶ Upah atau gaji yang diterima oleh pekerja tersebut digunakan sebagai penunjang untuk kelangsungan hidup diri dan keluarganya, yakni untuk memenuhi pendidikan, sandang, pangan dan papan. Oleh karena itu, maka sudah selayaknya jika seorang pekerja mendapatkan:

1. Sejumlah pendapatan yang sekiranya cukup dan bisa dipertimbangkan agar bisa menjamin kebutuhan hidup yang pokok dari pada pekerja beserta keluarganya.
2. Bisa merasakan kepuasan dengan adanya kesesuaian dari pada pendapatan orang lain.

Berikut merupakan jenis-jenis upah yakni ada beberapa macam sebagai berikut:⁷

1. Upah nominal
2. Upah nyata (*real wages*)
3. Upah hidup
4. Upah minimum (*minimum wages*)
5. Upah wajar (*fair wages*)

⁶F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, 8.

⁷Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), 99.

Secara hukum sudah jelas bahwa upah merupakan hak pekerja atau buruh dengan demikian maka betapa sangat penting adanya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja terlebih pada masalah pengupahan. Terkait hal ini pemerintah telah menetapkan banyak ketentuan hukum tentang ketenagakerjaan guna untuk melindungi para pihak ketenagakerjaan baik itu pengusaha ataupun tenaga kerja itu sendiri. Dari sekian banyak ketentuan hukum, yang paling relevan dalam kaitannya dengan pembahasan ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan tenaga kerja sangat mendapatkan perhatian lebih dalam Undang-Undang tersebut. Beberapa pasal dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur terkait perlindungan tenaga kerja, yakni:⁸

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c).
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5).
3. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
4. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/ atau meningkatkan dan/ atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11).

⁸Eko Wayudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), 31.

5. Setiap pekerja atau buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3)).
6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31).
7. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1)).
8. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)).
9. Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1)).
10. Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh (Pasal 104 ayat (1)).

Secara yuridis, Pasal 5 memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Adapun Pasal 6 mewajibkan

kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik. Sedangkan pada Pasal 88 mengatur tentang hak pekerja/buruh untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁹

Begitupun dalam Islam, pekerja atau buruh bukan hanya suatu jumlah usaha/jasa abstrak yang ditawarkan untuk dijual pada para pencari tenaga kerja manusia. Akan tetapi pengusaha mempunyai tanggung jawab moral dan sosial terhadap tenaga kerjanya. Oleh karena itu sebuah perusahaan/lembaga yang mempekerjakan buruh/pekerja tidak diperkenankan membayar gaji/upah mereka dengan tidak sewajarnya. Dan akan berdosa jika sebuah lembaga atau perusahaan dengan sengaja tidak mau membayar upah/gaji dari pada pekerjanya dengan standar kebutuhan, apalagi bila membujuknya dengan kata-kata bahwa nilai pengorbanan pekerja tersebut merupakan pahala baginya.¹⁰

Dengan demikian sangat penting adanya perlindungan terhadap pengupahan tenaga kerja baik dari perlindungan hukum positif maupun perlindungan hukum secara Islam. Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang

⁹*Ibid.*

¹⁰Gilang Mei Durrotun Nasihah, “Tinjauan Upah Minimum Terhadap Pemenuhan Maqasidus Syariah (Studi Kasus di Pabrik Gula Kebon Agung Kabupaten Malang)”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, No. 2 Vol. 3 Tahun 2016.

lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹¹

Sistem pengupahan yang digunakan pada setiap perusahaan atau pabrik, tentu tidaklah sama tergantung bagaimana kebijakan upah dari lembaga tersebut. Contohnya seperti pengupahan pada pabrik industri tahu di Desa Tambak Sari Kecamatan Rubaru Kabupaten Sumenep yang sistem pengupahannya menggunakan ampas tahu sebagai imbalan atau upah atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerjanya. Lazimnya upah yang diberikan pengusaha pada karyawannya berwujud uang, akan tetapi menurut Pasal 1601-p KUHPer upah itu juga bisa berwujud bukan uang yakni bisa berupa makanan, pakaian, dll.¹² Yang paling penting sudah disepakati oleh para pihak dalam perjanjian kerja.

Pada UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 91 disebutkan bahwa Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada kasus tersebut pengupahannya disepakati menggunakan ampas kedelai dari produksi tahu. Pengupahan tersebut belum diketahui apakah sesuai dengan pengupahan yang ditentukan oleh Undang-Undang atau tidak. Dari itu penulis tertarik mengkaji lebih lanjut mengenai sistem pengupahan tersebut dalam bentuk penelitian skripsi dengan judul **“Perlindungan Hukum Pengupahan**

¹¹Eko Wayudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, 33.

¹²Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, 99.

Wajar (*Fair Wages*) pada Pabrik Industri Tahu di Desa Tambak Sari Kecamatan Rubaru Kabupaten Sumenep Perspektif UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan *Maqāṣid Al-Sharī'ah*".

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana praktik pengupahan wajar (*fair wages*) pada pabrik industri tahu di Desa Tambak Sari Kecamatan Rubaru Kabupaten Sumenep?
2. Bagaimana perlindungan hukum pengupahan wajar (*fair wages*) pada pabrik industri tahu di Desa Tambak Sari Kecamatan Rubaru Kabupaten Sumenep perspektif UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan *Maqāṣid Al-Sharī'ah*?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui praktik pengupahan wajar (*fair wages*) pada pabrik industri tahu di Desa Tambak Sari Kecamatan Rubaru Kabupaten Sumenep.
- b. Untuk mengetahui perlindungan hukum pengupahan wajar (*fair wages*) pada pabrik industri tahu di Desa Tambak Sari Kecamatan Rubaru Kabupaten Sumenep perspektif UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan *Maqāṣid Al-Sharī'ah*.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Sebagai media pembelajaran dalam metode penelitian sehingga dapat menunjang kemampuan mahasiswa dalam menganalisis permasalahan yang ada di masyarakat.
- 2) Menambah pengetahuan bagi peneliti mengenai perlindungan hukum pengupahan wajar yang terdapat dalam masyarakat.
- 3) Dapat dijadikan referensi untuk penelitian berikutnya.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik dan sebagai bahan pengetahuan terhadap masyarakat khususnya bagi pabrik atau perusahaan yang bekerja di bidang produksi di Desa Tambak Sari Kecamatan Rubaru Kabupaten Sumenep agar bisa memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerjanya dengan baik sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dan sesuai dengan syariat Islam. Begitupun terhadap tenaga kerja, penelitian ini diharapkan bisa juga memberikan pemahaman dan penyadaran mengenai perlindungan hukum yang diperoleh oleh tenaga kerja juga sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dan syariat Islam.

D. Kajian Pustaka

Tinjauan pustaka ini dibuat bertujuan untuk mengetahui seberapa banyak orang lain yang sudah membahas permasalahan yang berkaitan dengan perlindungan hukum pengupahan. Dari pengamatan yang penulis lakukan dengan menelusuri penelitian terdahulu, penulis menemukan beberapa judul skripsi yang terkait dengan pengupahan yakni diantaranya:

1. Skripsi yang ditulis oleh Helmi Andi Jayanto dengan judul

“Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Rangka Pelaksanaan Upah Minimum Propinsi”. Skripsi Universitas Airlangga tahun 2007.

Adapun skripsi ini membahas mengenai perlindungan hukum bagi buruh dalam rangka pelaksanaan Upah Minimum Propinsi yang dapat diambil kesimpulan yakni hubungan antara pengusaha dan pekerja dilakukan atas kesepakatan para pihak yang tertuang dalam perjanjian kerja yang dibuat. Dimana perjanjian tersebut melahirkan hak dan kewajiban masing-masing para pihak. Pada perjanjian kerja tersebut juga dicantumkan atas pembayaran upah dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan pekerja/buruh. Untuk ukuran kesejahteraan atau hidup layak bagi pekerja dan keluarganya tidak dapat disertakan dengan jumlah pendapatan yang ditetapkan oleh pemerintah dalam batasan upah minimum. Dengan batasan upah minimum, seolah-olah pekerja dan keluarganya dipaksa bertahan hidup dalam suasana keterbatasan

baik jasmani maupun rohani.¹³ Adapun yang membedakan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah terletak pada jenis upah yang diteliti. Penulis meneliti pengupahan wajar (*fair wages*) sedang skripsi ini meneliti pengupahan minimum.

2. Jurnal yang ditulis oleh Zulkarnain Ibrahim dengan judul *Pengaturan dan Penegakan Hukum Pengupahan dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaa*. Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM, No. 4 Vol. 22 Oktober 2015: 652-673. Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Adapun penelitian ini membahas tentang pengaturan dan penegakan hukum pengupahan dalam hukum ketenagakerjaan sebagai upaya mewujudkan kesejahteraan pekerja. Bahwasanya UUD NKRI Tahun 1945 telah dilemahkan oleh UUK dengan Praktik *labour market system* dan PHK. Selain itu, UUK juga memberi peluang terhadap pengusaha untuk mengabaikan kewajibannya menghormati hak asasi SP/ SB. Penegakan hukum pengupahan masih belum efektif. Pengawasan kemenakertrans terkendala oleh sedikitnya jumlah PPNS dibandingkan dengan jumlah perusahaan.¹⁴ Pada penelitian pengupayaan kesejahteraan pekerja berdasarkan hukum positif sedangkan pada penelitian yang penulis lakukan tolok ukur kesejahteraan pekerja berdasarkan *maqāṣid al-sharī'ah*.

¹³Helmi Andi Jayanto, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Rangka Pelaksanaan Upah Minimum Propinsi". *Skripsi: Universitas Airlangga*, 2007.

¹⁴Zulkarnain Ibrahim, "Pengaturan dan Penegakan Hukum Pengupahan dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, No. 4 Vol. 22 Oktober 2015.

3. Jurnal yang ditulis oleh Armansyah Waliam dengan judul *Upah Berkeadilan Ditinjau dari Prespektif Islam*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam, No. 2, Vol. 5, Desember 2017. Jurnal FEBI Raden Fatah. Adapun penelitian ini membahas bagaimana pembagian upah secara adil menurut prespektif hukum Islam sedangkan penelitian penulis meneliti pengupahan prespektif *maqāṣid al-sharī'ah*.

Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut menegaskan bahwa penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terkait perlindungan hukum pengupahan wajar (*fair wages*) pada pabrik industri tahu di Desa Tambak Sari Kecamatan Rubaru Kabupaten Sumenep prespektif UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan *Maqāṣid Al-Sharī'ah*, murni akan diteliti oleh peneliti dengan mengangkat masalah baru sehingga memperlihatkan keaslian penelitian dengan perbedaan tempat, subjek, kerangka teoritik, dll.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan akan berfungsi untuk menyatakan garis besar pada masing-masing bab yang saling berurutan. Hal ini bertujuan untuk memperoleh penelitian yang ilmiah dan sistematis. Skripsi ini tersusun dari lima bab, masing masing bab akan membahas persoalan sendiri-sendiri. Namun, pembahasan antara bab yang satu dengan yang lain dibagi menjadi beberapa sub bab. Adapun garis besar sistematika penulisan skripsi ini akan tertuang sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN Pada bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI Pada bab ini menjelaskan teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat meliputi tentang tenaga kerja, perjanjian pengupahan wajar (*fair wages*), UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan *Maqāṣid Al-Sharī'ah*.

BAB III : METODE PENELITIAN Meliputi cara peneliti dalam melakukan penelitian karya tulis ilmiah yang terdiri dari jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN ANALISIS Pada bab ini penulis akan memaparkan hasil dari penelitian penulis terkait praktik pengupahan wajar (*fair wages*) pada pabrik industri tahu di Desa Tambak Sari Kecamatan Rubaru Kabupaten Sumenep, serta akan membahas permasalahan yang ada pada skripsi ini yaitu perlindungan hukum pengupahan wajar (*fair wages*) pada pabrik industri tahu di Desa Tambak Sari Kecamatan Rubaru Kabupaten Sumenep perspektif UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan *Maqāṣid Al-Sharī'ah*.

BAB V : PENUTUP Berisi kesimpulan atas apa yang telah didapatkan dari penelitian serta berisi saran dari peneliti terkait pengupahan wajar (*fair wages*) pada pabrik industri tahu di Desa Tambak Sari Kecamatan Rubaru Kabupaten Sumenep.