

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Islam sangat menganjurkan agar manusia selalu produktif demi menjaga kelangsungan hidupnya beserta keluarganya dan juga sekaligus menegakan segala aturan dan norma-norma agama dalam setiap aspek kehidupannya. Termasuk aspek muamalah yang kemudian di khususkan lagi pada aspek perekonomian sebagai usaha pemenuhan kebutuhan manusia dimana ada 3 jenis kebutuhan yang harus di penuhi manusia yaitu kebutuhan *dharuriyah* (primer), kebutuhan *hajiyyat* (sekunder), dan kebutuhan *tahsiniyat* (tersier). Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan tersebut adalah dengan cara bekerja, baik itu dengan berdagang, bertani, ataupun bekerja pada suatu perusahaan.¹

Islam mendorong manusia untuk bekerja dan berjuang untuk mendapatkan materi/harta dengan berbagai cara, asalkan mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Hal ini dijamin oleh Allah bahkan Allah telah menetapkan rizki setiap makhluk yang diciptakan-Nya. Bekerja baik adalah ibadah, antara lain shalat, ibadah dalam arti sempit, bekerja baik juga ibadah, tetapi dalam arti luas. Bekerja untuk diri sendiri dan keluarga, syukur dapat memberi kesempatan kerja bagi orang lain. Ia bekerja baik disertai rasa bersyukur atas perolehannya serta mencari ridhlo illahi.²

¹ Havis Aravik, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam Kontemporer*, (Jakarta:Kencana,2017).hlm.172.

² Eko Supriyanto, *Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Graha Ilmu ,2005), hlm.6.

Ijarah adalah perjanjian sewa-menyewa suatu barang dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa. Atau *ijarah* adalah transaksi sewa-menyewa atas suatu barang dan upah mengupah atas suatu jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau imbalan jasa.³

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peranturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁴

Salah satu faktor Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/ atau Bupati /walikota. Pemerintah membuat peraturan mengenai pengupahan dengan menentukan Upah Minimum Regional yang sekarang diganti UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) yang dengan taraf hidup dan standar biaya hidup pada

³ DR Mardani, *fiqh ekonomi syariah*, (Jakarta: Kencana, 2016), hlm.245

⁴ Kementerian Agama RI, *Tafsir Al-Qur'an Tematik Kerja dan Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Aku Bisa, 2012), hlm.222.

masing-masing daerah.⁵ Dan melindungi pekerja dari pengusaha yang tidak beretika dalam memperlakukan pekerja misalnya dengan memeras tenaga kerja mereka sementara hak-hak mereka tidak dipenuhi pada akhirnya akan melahirkan perlawanan.⁶

Berdasarkan surat keputusan Gubennur Jawa Timur Nomor 188/568/KPTS/013/2019 tentang UMK di kabupaten Pamekasan sebesar Rp. 1.913.321,73. Hal itu mengalami kenaikan dari tahun 2019 Rp.1.763.267,65.⁷ Faktor yang mempengaruhi naiknya UMK di kabupaten Pamekasan adalah pertumbuhan ekonomi. Yang berarti perusahaan di Pamekasan, dalam pemberian upah bulanan bagi karyawan harus mengacu pada keputusan Gubernur tersebut.

Jumhur ulama fiqh berpendapat bahwa *ijarah* menjual manfaat dan boleh disewakan adalah manfaat bukan bendanya, oleh karena itu mereka melarang menyewakan pohon untuk diambil buahnya, domba untuk diambil susunya, sumur untuk diambil airnya dan lain-lain. Sebab semua itu bukan manfaat tetapi bendanya.⁸

Allah *subhanahu wa ta'ala* mengajari manusia agar selalu memberi apresiasi terhadap sebuah karya atau hasil usaha. Allah tidak akan pernah menyia-nyiakan perbuatan hamba-Nya. Hal ini di tegaskan dalam banyak ayat bahwa sebuah pekerjaan, apapun bentuknya dan sekecil apapun

⁵ Ibid, hlm.229-230.

⁶ Ibid, hlm.189.

⁷ <https://tirto.id/daftar-umk-jatim-2020-18-kabupatekota--masih-di-bawah-rp-2-juta-e141>

⁸ Sakinah, *Buku Ajar Fiqh Mu'amalah*, (Pamekasan: Sekolah Tinggi Agama Islam Pamekasan, 2006), hlm.59-60.

kadarnya, akan ditunjukkan akibat-akibatnya dan diberi ganjarannya. Surah an-Najm/53:31 menyebutkan:

وَلِلَّهِ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ لِيَجْزِيَ الَّذِينَ أَسَاءُوا

بِمَا عَمِلُوا وَيَجْزِيَ الَّذِينَ أَحْسَنُوا بِالْحُسْنَى

Artinya: “Dan milik Allah-lah apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi (Dengan demikian) Dia akan memberi balasan kepada orang-orang yang berbuat jahat sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan Dia akan memberi balasan kepada orang-orang yang berbuat baik dengan pahala yang lebih baik (surga)”. (an-Najm/53:31)

Sebuah pelajaran berharga yang diperoleh dari ayat ini adalah jika seseorang melakukan kebaikan atau keburukan maka akibat-akibatnya kembali kepadanya. Begitu pula, setiap karya yang ditampilkan oleh manusia akan dinilai (diapresiasikan) dan diberi balasannya oleh Allah *subhanahu war a;ala* sebagaimana dipahami, misalnya dari lanjutan ayat di atas, tepatnya pada Surah an-Najm /53:31.⁹

Mengacu pada kebaikan Allah tersebut, maka wajar apabila manusia juga harus memberikan hak-hak orang yang telah bekerja padanya, memberikan apresiasi terhadap sebuah karya, dan memebalas penghormatan orang lain miimal sama (setimpal) dengan penghormatan itu. memberikan upah kerja kepada pekerja melebihi upah standar (minimal) adalah suatu kebaikan.

⁹Kementrian Agama RI, *Tafsir Al-Qur'an Tematik Kerja dan Ketenagakerjaan*, hlm.179.

Sedangkan Penetapan upah Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 di sesuaikan dengan pasal-pasal yang terdapat didalamnya. Bab 1 ketentuan umum Pasal 1 angka 3

“pekerja/ buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.¹⁰

Pasal 1 angka 30 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

“Upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”¹¹

Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 88 ayat 1

“ yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak atau pendapatan pekerjaan/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarga secara wajar yang meliputi makanan dan minuma, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua”.¹²

¹⁰ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹¹Ibid, hlm. 12.

¹² Ibid, hlm.201

Dari penjelasan diatas sudah jelas bahwa syariat Islam menganjurkan agar upah setimpal dan sesuai dengan prestasi (pekerjaan yang telah dilakukan oleh tenaga kerja) dan kebutuhan hidupnya. Serta Undang-undang Ketenaga kerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 88 mengenai upah yang harus memenuhi standar KHL (kebutuhan hidup layak).

Namun pada kenyataanya masih banyak tenaga kerja yang gajinya masih bawah UMK. Di kelurahan Kolpajung Kecamatan Pamekasan Kabupaten Pamekasan beberapa tenaga kerja yang bekerja di kantor maupun di pabrik yang gajinya di bawah UMK, contoh seperti buruh pabrik es, buruh pabrik rokok, satpan kantor swasta, karyawan swasta dan tenaga kerja lainnya.

Untuk itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian perbedaan dan persamaan Upah Minimum Kabupaten (UMK) di Kabupaten Pamekasan menurut Hukum Islam dan Undang-undang Ketenaga kerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dengan mengangkat judul **“Tinjauan Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Kabupaten Pamekasan”**.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana Praktek upah yang diterima oleh pekerja di Kelurahan Kolpajung Kecamatan Pamekasan Kabupaten Pamekasan?
2. Bagaimana Tijauan Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Mengenai Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Kabupaten Pamekasan?

3. Bagaimana Tinjauan Hukum Islam mengenai Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di kabupaten Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui praktik upah yang diterima oleh pekerja di Kabupaten Pamekasan.
2. Untuk mengetahui tinjauan Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentang Upah Minimum Kabuapten di kabupaten Pamakesan .
3. Untuk mengetahui tinjauan hukum Islam tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Kabupaten Pamekasan.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan manfaat di tiga sektor, baik itu secara akademis, teoritis maupun secara praktis.

1. Secara Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bernilai ilmiah bagi pengembangan khazanah ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan Undang-undang ketengakerjaan dan hukum Islam mengenai Penetapan Upah Minimum Kabupaten Pamekasan.

2. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu motivasi dalam proses belajar mengajar di lingkungan civitas akademik.

a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini akan menjadi tambahan ilmu pengetahuan yang memperluas pola pikir dan wawasan intelektual dalam mengamati dan

mencermati setiap bentuk-bentuk implementasi upah di kalangan masyarakat.

b. Bagi pembaca

Kajian ini diharapkan menjadi rujukan khususnya bagi penetapan upah minimum kabupaten yang berdasarkan komponen kebutuhan hidup layak menurut Undang-undang ketenaga kerjaan dan pandangan hukum Islam. Yang fokus keilmuannya adalah Hukum Ekonomi Syariah

3. Adapun secara praktis hasil penelitian ini dapat memberikan makna pada beberapa kalangan instansi terkait, antara lain:

a. Bagi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Madura

Bahwasanya penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber kajian atau rujukan bagi kalangan civitas akademika di kampus baik sebagai pengayaan materi perkuliahan maupun untuk kepentingan penelitian yang pokok kajiannya mungkin memiliki kesamaan.

b. Bagi Masyarakat Umum

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau bahkan stimulus untuk semakin menumbuhkan pemahaman dan kesadaran dalam memeberikan upah kerja yang sesuai dengan syariah. Sehingga masyarakat mampu menerapkan ajaran Islam dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam pengupahan tenaga kerja.

E. Definisi Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman mengenai maksud dalam judul penelitian ini, maka perlu sekiranya peneliti merumuskan definisi istilah yang

terdapat dalam judul penelitian ini. Adapun beberapa istilah yang dimaksud antara lain:

1. Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan rangkuman dari perundang-undangan terkait ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹³

2. Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹⁴

3. Upah

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁵

4. Hukum Islam

Hukum Islam adalah seperangkat aturan berdasarkan wahyu Allah dan sunnah rasul tentang tingkah laku manusia mukallaf yang diakui dan diyakini berlaku dan mengikat untuk semua umat yang beragama Islam.¹⁶

¹³ Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, hlm. 6

¹⁴ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan , hlm. 6

¹⁵ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁶ Mardani, *Hukum Islam: Kumpulan Peraturan Tentang Hukum Islam di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2013), Hlm. 9

5. UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota)

Upah minimum adalah upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum Propinsi (UMP) berlaku untuk seluruh Kabupaten/kota di satu propinsi. Upah minimum kabupaten/kota adalah upah minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota. Dari pengertian di atas terlihat bahwa lingkup keberlakuan ketentuan UMK lebih khusus dari UMP. Lebih lanjut, pasal 4 ayat (3) Peraturan Upah Minimum mengatakan bahwa Gubernur dalam menetapkan UMK harus lebih besar dari UMP. Selain itu, pasal 13 (diubah menjadi pasal 12 ayat (2) Peraturan Upah Minimum, mengatakan bahwa dalam hal di daerah sudah ada penetapan UMK perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari UMK.¹⁷

¹⁷ <https://spn.or.id/pengertian-ump-dan-umk/> (Diakses pada tanggal 16 Desember 2019 jam 15,00 WIB).