

BAB IV

PAPARAN DATA, TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan memaparkan hasil temuan yang ada dilapangan, baik berupa observasi, wawancara dan dokumentasi yang menyesuaikan pada fokus penelitian yang telah ditentukan, mengenai Pandangan Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam Tentang Upah Minimum Kota/Kabupaten Pamekasan tahun 2020 di Kabupaten Pamekasan.

A. Paparan Data

1. Profil Kabupaten Pamekasan

Kabupaten Pamekasan merupakan salah satu kabupaten di kawasan Madura yang terletak di perlintasan jalur jaringan jalan Sampang-Sumenep. Luas wilayah Kabupaten Pamekasan 79.230 Ha, terdiri dari 13 Kecamatan dan 189 Desa. Kecamatan Batumarmar merupakan kecamatan terluas, dengan luas 9.707 Ha atau sekitar 12,25 % dari seluruh wilayah Kabupaten Pamekasan.

Kecamatan Pamekasan sebagai Ibukota Kabupaten memiliki luas wilayah terkecil yaitu dengan luas 2.647 Ha atau sekitar 3,34 % dari seluruh wilayah. Secara garis besar wilayah Kabupaten Pamekasan terdiri dari dataran rendah pada bagian selatan dan dataran tinggi di wilayah tengah dan utara dengan kemiringan lahan tidak lebih rendah dari 2 %. Secara astronomis Kabupaten Pamekasan berada pada 6051' –70 31' LS dan 113019' – 113058' BT.

Pada wilayah administrasi Kabupaten Pamekasan berbatasan dengan batas administrasi sebagai berikut: ¹

1. Sebelah Utara : Laut Jawa
2. Sebelah Timur : Kabupaten Sumenep
3. Sebelah Selatan : Selat Madura
4. Sebelah Barat : Kabupaten Sampang

Gambar 4.1: Peta Wilayah Kabupaten Pamekasan



Kabupaten Pamekasan terdiri dari 13 Kecamatan, 11 Kelurahan dan 178 Desa. Jumlah penduduknya mencapai 818.662 jiwa dengan luas wilayah 792.24 km² dan sebaran penduduk 1.024 jiwa/km². Dan kode wilayah administrasi adalah 35.28.

¹ <http://www.pamekasankab.go.id> (Diakses pada tanggal 28 November 2020 jam 10.00 WIB.)

Berikut adalah tabel luas wilayah Kecamatan yang berada di Kabupaten Pamekasan Provinsi Jawa Timur.

Tabel 4.2 : Luas Wilayah Kecamatan di Kabupaten Pamekasan

NO.	Kecamatan	Luas	%
1	Tlanakan	4, 810 Ha	6.07
2	Pademawu	7,189 Ha	9.07
3	Galis	3,189 Ha	4.02
4	Larangan	4,086 Ha	5.16
5	Pamekasan	2,647 Ha	3.34
6	Proppo	7,149 Ha	9.02
7	Palengan	8,848 Ha	11.17
8	Pegantengan	8,604 Ha	10.86
9	Kadur	3,071 Ha	3.88
10	Pakong	5,242 Ha	6.62
11	Waru	7,003 Ha	8.84
12	Batumarmar	9,707 Ha	12.25
13	Pasean	7,688 Ha	9.70
Jumlah		79,230 Ha	100.00

Berikut adalah tabel jumlah Desa pada kawasan Perkotaan dan Perdesaan dirinci dari Kecamatan yang berada di Kabupaten Pamekasan Provinsi Jawa Timur.

Tabel 4.3 : Jumlah Desa dikawasan Perkotaan dan Perdesaan dirinci per Kecamatan Kabupaten Pamekasan

NO.	Kecamatan	Wilayah		Luas lahan (Ha)
		Perkotaan	Perdesaan	
1	Tlanakan	6	11	4,810
2	Pademawu	4	18	7,189
3	Galis	8	1	3,186
4	Larangan	6	8	4,086
5	Pamekasan	17	0	2,647
6	Proppo	5	21	7,149
7	Palengan	3	9	8,848
8	Pegantengan	4	9	8,604
9	Kadur	2	8	5,242
10	Pakong	3	7	3,071
11	Waru	4	8	7,003
12	Batumarmar	3	10	9,707
13	Pasean	3	6	7,688
Jumlah		68	116	79,230

B. Paparan Data Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti dilapangan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi, maka peneliti penguraikan paparan data dengan sub-pembahasan agar mudah dipahami.

1. Praktek Upah yang diterima oleh pekerja di Kabupaten Pamekasan tahun 2020.

Dalam Pratik upah yang diterapkan di Kabupaten Pamekasan tentunya bermacam-macam dan beragam sesuai dengan yang dilakukan dan tempat kerja yang berdeda-beda pula maka upah yang diterima juga akan berbeda sesuai pekerjaan dan tempat kerja dari para pekerja tersebut.

Sebagai penegas, berikut hasil wawancara peneliti dengan beberapa pekerja dan pemilik usaha yang jenis pekerjaan mereka yang berbeda.

Menurut Ibu ocha (23 tahun) salah satu karyawan di leasing di Pamekasan yang diwawancarai oleh peneliti.

“saya bekerja di salah satu leasing FXX Group di bagian Sf Tele. Saya digaji bulanan dan upah/gaji saya adalah Rp. 1.200.000 untuk gaji pokok kadang ada bonus tapi itu juga gak tentu, saya bekerja dari hari senin sampai hari sabtu dari pukul 07.00 sampai 16.00 tapi kadang juga sampai lembur sekitar pukul 21.00 malam apalagi jika tanggal tua karna harus laporan data bulanan. Fasilitas di tempat kerja saya ya ruangan berAC, computer, kamar mandi, dan musholla. Menurut saya hanya cukup untuk biaya hidup seperti makan sedangkan untuk kebutuhan lainnya seperti untuk bayar kredit tidak cukup”.²

Dari hasil wawancara dengan Ibu Ocha ditarik kesimpulan bahwa upah yang ibu ocha terima hanya cukup untuk biaya makan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan yang lainnya. Apalagi jika sudah akhir bulan jam kerja sudah melebihi 8 jam atau sering lembur. Fasilitas kantor hanya untuk kebutuhan kerja tapi tidak ada fasilitas untuk menunjang kerja seperti wifi, kendaraan dan uang transportasi.³

² Ocha selaku karyawan (F) wawancara langsung, (7 Oktober 2020), pukul 14.00 WIB.

³ Observasi Langsung, Pada Tanggal (07 Oktober 2020)

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan karyawan swalayan (A) Ernawati (22 Tahun) sebagai berikut:

“saya Ernawati saya bekerja di salah satu swalayan di Kabupaten Pamekasan di bagian pelayanan konsumen saya di gaji Rp.900.000/bulan dengan jam kerja 7 jam sesuai sif malam dan sif siang tanpa hari libur. Fasilitas kamar mandi, dan musholla menurut saya gaji yang saya terima kurang karena jam kerja saya lumayan dan tidak ada hari libur pula dengan jumlah yang segitu hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan saya saja dan tidak cukup untuk keluarga saya. Tapi mau gimana lagi saya sangat membutuhkan pekerjaan apalagi sekarang mendapatkan pekerjaan sangat susah.⁴

Dari kesimpulan wawancara diatas bahwa gaji yang saudara Ernawati terima sebagai karyawan swalayan Rp.900.000/bulan menurutnya kurang apalagi jam kerja sudah 7 jam dengan sif pagi atau sif siang tanpa hari libur, gajinya hanya cukup untuk memenuhinya saja tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Fasilitas yang diterima kamar mandi dan musholla.⁵

Selain dari Ibu ocha dan saudara Ernawati, peneliti juga mewawancarai saudara salah satu karyawan koperasi di (TJ) daerah Kabupaten Pamekasan Khoirunnisa’ Umami (23 tahun).

“Saya adalah salah satu karyawan di Koperasi TJ di daerah pamekasan dibagian Rekap data. Saya digaji bulanan Rp.1.600.000/bulan. Menurut saya karna jam kerja saya 8 jam perhari dari hari senin sampai sabtu dan sering lembur di akhir bulan seharusnya gajinya saya setara dengan UMK di Kabupaten Pamekasan. Untuk fasilitas di kantor saya ruangan berAC, wifi, makan siang, kamar mandi, dan musholla. Saya rasa gaji yang saya

⁴ Nindy, selaku karyawan, wawancara langsung, (07 Oktober 2020), pukul 09.00 WIB.

⁵ Observasi Langsung, Pada tanggal (07 Oktober 2020).

terima cukup besar walaupun tidak sesuai UMK di Kabupaten Pamekasan cukup untuk membiayai hidup untuk satu bulan”.⁶

Dari wawancara diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa walaupun jam kerja saudara Khoirunnisa’ 8 jam juga sering lembur jika sudah akhir bulan seharusnya gajinya sesuai dengan UMK di Kabupaten Pamekasan. Walaupun gajinya sudah lumayan besar seharusnya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya dengan fasilitas kantor yang cukup komplit seperti ruangan yang berAC, wifi, makan siang dan yang lainnya.⁷

Selanjutnya wawancara dilakukan peneliti kepada Saudara Elsy Maharani (22 tahun) karyawan di salah satu butik (ELZT) sebagai berikut:

“Saya adalah karyawan di butik ELZT di daerah Pamekasan gaji yang saya terima Rp.900.000 perbulan. Jam kerja saya ada sifnya ada yang sif siang dan sif malam untuk fasilitas di butik tempat saya bekerja ruang butik yang berAC kamar mandi, musholla dan makan siang atau makan malam sesuai sif kerja pada jawal yang sudah ditentukan. Untuk gaji yang saya terima meskipun kecil saya rasa cukup untuk kebutuhan hidup saya saja tapi untuk kebutuhan lain seperti membayar cicilan tidak cukup.”⁸

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa gaji seorang karyawan di salah satu butik Rp.900.000 dengan dengan sitem jam kerja sif sing dan sif malam. Gaji yang diterima saudara Elsy hanya cukup untuk memenuhi kebuthan hidupnya saja tapi tidak cukup untuk membayar cicilan yang lain.⁹

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan salah satu sales customer di dealer sepeda motor Honda (Angrhwngi) Upik (22 tahun).

⁶ Khoirunnisa’ Uamai, selaku karyawan koperasi (TJ), wawancara langsung, (7 Oktober 2020), pukul 10.00 WIB.

⁷ Observasi Langsung, Pada Tanggal (07 Oktober 2020)

⁸ Elsy, selaku karyawan butik, wawancara langsung, (07 Oktober 2020). Pukul 12.00 WIB.

⁹ Observasi Langsung, Pada Tanggal (07 Oktober 2020)

“saya bekerja di dealer sepeda motor Honda Anghrwnge sebagai sales customer gaji saya Rp.1.200.000 per bulan dan bonus jika menjual sepeda motor cash Rp. 30.000. persepeda kredit Rp.40.000. persepeda. Saya bekerja setiap hari senin sampai sabtu dari pukul 07.00 – pukul 16.00 sore kecuali hari sabtu hanya sampai jam 12.00 siang. Fasilitas di tempat saya bekerja adalah computer, kamar mandi dan musholla. Saya rasa cukup walaupun gaji saya tidak sama dengan UMK Kabupaten Pamekasan tahun 2020 ya karena saya setiap harinya harus jualan untuk mendapatkan bonus sebagai tambahan penghasilan jika memang sedikit bonusnya maka saya harus berhemat bagaimana caranya gaji saya cukup untuk satu bulan”.¹⁰

Dari pemaparan saudara Upik gaji yang dia terima setiap bulannya memang tidak sesuai UMK Kabupaten Pamekasan tahun 2020 tapi saudara Upik bisa mendapatkan tambahan penghasilannya dengan adanya bonus yang dia dapat dari penjualan sepeda motor olehnya.¹¹

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan saudara Soheb (24 tahun) Satpam di swalayan (A) di Kabupaten Pamekasan.

“saya bekerja sebagai satpam di swalayan (A) saya di gaji Rp. 2.000.000. perbulan di tempat saya bekerja diberlakukan sitem kerja siang dan malam atau bisa disebut juga sif siang atau sif malam. Fasilitas yang diberikan kepada saya tentunya alat perlengkapan untuk satpam seperti tongkat pengaman tapi karena sekarang pandemi jadi saya di fasilitasi dengan fasilitas yang sesuai dengan protokol keamanan, untuk gaji saya yang saya terima cukup apalagi gaji saya diatas UMK Kabupaten Pamekasan untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga bisa untuk satu bulan”.¹²

Dari hasil wawancara diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa gaji saudara soheb sebagai satpam di swalayan sudah diatas UMK Kabupaten

¹⁰ Upik, selaku karyawan dealer (Anghrwnge), wawancara langsung, (7 Oktober 2020), pukul 15.00 WIB.

¹¹ Observasi Langsung, Pada Tanggal (07 Oktober 2020)

¹² Soheb, selaku satpam di swalayan, wawancara langsung, (8 Oktober 2020), pukul 07.00 WIB.

Pamekasan tahun 2020 yaitu Rp.2.000.000 per bulan dan bisa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya untuk satu bulan.¹³

Selanjutnya wawancara yang dilakukan kepada saudara Miftahul Efendi (25 tahun) satpam di Bank Swasta(..CA) adalah sebagai berikut:

“saya bekerja di salah satu Bank Swasta ..CA gaji saya perbulan Rp.2.400.000. saya bekerja kadang sif pagi atau sif malam dan mendapatkan hari libur 2 hari karena memang satpam di Bank tersebut ada 3 orang makanya bisa gantian sif kerjanya dan mendapatkan hari libur juga setiap minggunya. Fasilitas di kantor saya ruangan yang berAC wifi, makan siang atau makan malam sesuai jam kerja. Alhamdulillah gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan satu bulan apalagi saya masih lajang jadi tidak terlalu banyak pengeluaran setiap bulannya jadi bisa untuk membayar cicilan sepeda motor saya”.¹⁴

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa gaji saudara Efendi diatas UMK Kabupaten Pamekasan yaitu Rp.2.400.000. dengan gaji itu sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dan juga bisa bayar cicilan sepeda motor setiap bulan. Dengan fasilitas kantor yang cukup memadai.¹⁵

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan bapak MH (42 Tahun) pemilik salah satu swalayan yang ada di Kabupaten Pamekasan berikut hasil wawancaranya:

“saya pemelik swalayan (A) swalayan saya cukup lengkap barang-barangnya dan harganya lebih murah dibanding dengan swalayan yang lain, karyawan saya 30 orang gaji perbulan Rp.900.000-Rp.1.000.000/bulan dengan jam kerja 7 jam sesuai jadwal sif pagi sif malam dan fasilitas yang saya berikan kipas angin, kamar ganti, lemari penyimpanan barang pekerja, dan kamar mandi. Alasan saya memberikan gaji Rp. 900.000-Rp.1.300.000/bulan karena pekerjaan yang dilakukan pekerja saya tidak membutuhkan keahlian khusus dan rata-rata dari mereka itu pendidikannya tamat

¹³ Observasi Langsung, Pada Tanggal (8 Oktober 2020)

¹⁴ Miftahul Efendi, selaku satpam Bank Swasta , wawancara langsung, (9 Oktober 2020), pukul 10.00 WIB.

¹⁵ Observasi Langsung, Pada Tanggal (8 Oktober 2020)

SMA apalagi saya mempunyai karyawan yang cukup banyak jadi saya hanya bisa memberi gaji segitu”.¹⁶

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa gaji yang diberikan oleh pemilik swalayan adalah Rp.900.000-Rp.1.300.000/bulan dengan jam kerja 7 jam sif pagi dan sif malam. Fasilitas yang diberikan kipas angin, kamar ganti, lemari penyimpanan barang dan kamar mandi. Alasan memberikan gaji Rp.900.000-Rp.1.300.000/bulan adalah pekerjaan yang dilakukan tidak membutuhkan keahlian khusus dan rata-rata pendidikan masih tamat SMA.¹⁷

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan FR (35 Tahun) pemilik Butiq (ELZT) sebagai berikut:

“saya pemilik butiq elzt saya juga pemilik butik ZLR dan ZY jadi di butiq saya menyediakan pakaian dengan merk yang sesuai dengan nama butiq dan saya mempunyai karyawan 12 karywan gaji Rp.900.000/bulan dengan jam kerja 7 jam fasilitas yang saya berikan ruangan berAC, kamar mandi, musholla dan makan siang atau makan malam sesuai sif jam kerja alasannya saya memberikan gaji Rp.900.000/bulan karena pekerjaanya yang dilakukan tidak membutuhkan keahlian khusus dan saya mempunyai karyawan 12 orang jadi saya hanya mampu memberi gaji dengan nominal tersebut”.¹⁸

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa ibu FR tidak hanya memiliki butiq ELZT namun juga merupakan pemilik butiq ZLR dan ZY dengan jumlah karyawan 12 orang gaji Rp.900.000/bulan fasilitas yang diberikan AC, kamar mandi, musholla, makan siang atau makan malam untuk pekerja. Alasannya memberikan gaji Rp.900.000/bulan

¹⁶MH, selaku pemilik swalayan, wawancara langsung (10 Oktober 2020).pukul 09.00 WIB.

¹⁷ Observasi langsung, Pada Tanggal (10 Oktober 2020).

¹⁸ FR, selaku pemilik Butiq, wawancara langsung (10 Oktober 2020).pukul 12.00 WIB.

karena banyak karyawan yang harus digaji juga dan tidak membutuhkan keahlian khusus dalam pekerjaan yang dilakukan.¹⁹

2. Tinjauan Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Kabupaten Pamekasan.

Untuk mengetahui lebih jelas Tinjauan Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai bagaimana Penetapan dan Penerapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Kabupaten Pamekasan. Peneliti melakukan wawancara kepada Bapak Zainullah (Kasi Pengupahan dan Jaminan Sosial) di Dinas Ketenagakerjaan Pamekasan dan Bapak Ali Kusni (Pengawas Ketenagakerjaan) di Dinas Ketenagakerjaan Transprovinsi Jawa Timur.

Sebagai penegas, berikut hasil wawancara peneliti dengan Bapak Zainullah (35 tahun) selaku Kasi Pengupahan dan Jaminan Sosial Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pamekasan sebagai berikut:

“Untuk penetapan besaran UMK itu sendiri berdasarkan rapat Dewan Pengupahan yang terdiri dari: Dinas Ketenagakerjaan, BPS (Badan Pusat Statistik), Perguruan Tinggi, APINDO (Asosiasi Pengusaha), SPSI (Serikat Pekerja). Yang berdasarkan survei KHL (Kebutuhan Hidup Layak) dan perkembangan ekonomi dari data Badan Pusat Statistik. Yang berdasarkan Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 88 ayat (4) “Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat 3 huruf (a) berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memerhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi” Dan tugas dari Dinas Ketenagakerjaan adalah mengedarkan atau mensosialisasikan tentang UMK Kabupaten Pamekasan kepada perusahaan yang ada di pamekasan, biasanya di awal tahun sekitar bulan januari karena perubahan UMK setiap tahunnya itu sebelum akhir tahun untuk tahun yang akan datang. Misalkan UMK untuk

¹⁹ Observasi Langsung, Pada Tanggal (10 Oktober 2020).

tahun 2021 sudah keluar dan akan diedarkan pada bulan januari dan menghimbau perusahaan memberikan upah sesuai dengan UMK yang telah berlaku. Mengenai bagaimana penerapannya dan sanksi jika terjadi pelanggaran mengenai upah pekerja itu menjadi tugas dari pengawas ketenagakerjaan”.²⁰

Dari penjelasan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Penetapan besaran UMK berdasarkan rapat Dewan Pengupahan yang terdiri dari: Dinas Ketenagakerjaan, BPS (Badan Pusat Statistik), Perguruan Tinggi, APINDO (Asosiasi Pengusaha), SPSI (Serikat Pekerja). Yang berdasarkan surve KHL (Kebutuhan Hidup Layak) dan perkembangan ekonomi dari data Badan Pusat Statistik yang berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan tugas dari Dinas Ketenagakerjaan adalah mengedarkan, menghimbau dan memberikan arahan kepada perusahaan agar dapat menerapkan upah yang sesuai dengan UMK yang berlaku untuk penerapan dan sanksi jika terjadi hal mengenai upah adalah tugas dari pengawas ketenagakerjaan. ²¹

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Ali Kusni (65 tahun) selaku Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan Transprovinsi Jawa Timur sebagai berikut :

“tugas dari pengawas ketengakerjaan adalah mengawasi penerapan UMK di Kabupaten Pamekasan, misalnya adalah Jika terjadi laporan resmi mengenai upah yang dibawah UMK dan adanya bukti maka akan dilakukan tindakan dan diberi himbauan apakah perusahaan tersebut bersedia/siap memberikan upah sesuai dengan UMK jika perusahaan tersebut meyepakati maka perusahaan tersebut tidak akan dikenakan sanksi. Namun jika itu merupakan perusahaan yang besar meskipun tidak ada laporan resmi hanya ada

²⁰ Zainullah, Selakua Kasi Pengupahan dan Jaminan Sosial, Wawancara Langsung (30 November 2020), Pukul 08.00 WIB.

²¹ Observasi Langsung, Pada Tanggal (30 November 2020)

temuan akan ditindak sesuai pelanggaran yang telah dilakukan dan mendapatkan sanksi sesuai dengan Undang-undang No.13 tahun 2003 Ketenagakerjaan pasal 185 ayat (1) “Barang siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), pasal 68, pasal 69 ayat (2), pasal 80, pasal 90 ayat (1), pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun penjara dan paling lama 4 (empat) tahun dan denda/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,00 (seratus juta) dan paling banyak Rp.400.000.000,00 empat ratus juta. Untuk perusahaan yang bergantung pada konsumen seperti swalayan meskipun ada laporan dan bukti penerapan UMK tidak sesuai hal tersebut tidak dikenakan sanksi karena alasan para pengusaha tersebut bisa diterima. Jika kita menekan agar menerapkan upah pekerjaannya sesuai dengan UMK maka pengusaha tersebut hanya bisa menerapkan UMK untuk sebagian pekerjaannya dan terpaksa memberhentikan pekerja yang lain demi mengurangi pengeluaran untuk gaji karyawannya. Alasannya tersebut bisa diterima dengan memperhatikan pasal 151 Undang-undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”²²

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa tugas dari pengawas ketenagakerjaan adalah mengawasi penerapan UMK di Kabupaten Pamekasan. Jika ada temuan perusahaan tidak menerapkan UMK yang berlaku akan mendapatkan sanksi sesuai dengan Undang-undang No.13 tahun 2003 Ketenagakerjaan pasal 185 ayat (1) “Barang siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), pasal 68, pasal 69 ayat (2), pasal 80, pasal 90 ayat (1), pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun penjara dan paling lama 4 (empat) tahun dan denda/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,00 (seratus juta) dan paling banyak Rp.400.000.000,00 empat ratus juta”. Untuk perusahaan yang bergantung pada konsumen meskipun tidak menerapkan UMK tidak

²² Ali Kusni, Selaku Pengawas Ketenagakerjaan , Wawancara Lansung, (30 November 2020),Pukul 08.00 WIB.

dikenakan sanksi jika alasan para pengusaha tersebut bisa diterima. Dengan memperhatikan pasal 151 Undang-undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”²³

C. Temuan Penelitian

Setelah dilakukan penelitian kepada tenaga kerja/buruh, pengusaha dan tokoh agama di Kelurahan Kolpajung Kecamatan Pamekasan Kabupaten Pamekasan, peneliti mendapatkan berbagai informasi dan wawancara mengenai Praktik pengupahan yang berada di sekitar tempat itu tentang hukum Penetapan UMK Kabupaten tahun 2020 berdasarkan Surat Keputusan Gubernur No.188/568/KPTS/013/2019 sebesar Rp. 1.913.321,73.

Adapun hal-hal yang ditemukan oleh peneliti selama melakukan penelitian tentang Tinjauan Undang-undang No.13 tahun 2003 Ketenagakerjaan dan Hukum Islam Tentang Upah Minimum Kota/Kabupaten Pamekasan di Kabupaten Pamekasan dan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pamekasan sebagai berikut:

1. Praktik Upah Yang Diterima oleh Pekerja di Kabupaten Pamekasan.

- a. Karyawan leasing (FXX) upah Rp. 1.200.000/bulan + bonus jika ada dengan jam kerja 8 jam terkadang lembur.
- b. Karyawan swalayan (A) upah Rp.900.000/bulan dengan jam kerja 7 jam tanpa hari libur.

²³ Observasi Langsung, Pada Tanggal (30 November 2020).

- c. Karyawan koperasi (TJ) upah Rp. 1.600.000./bulan dengan jam kerja 8 jam.
- d. Karyawan Butiq (ELZT) upah Rp. 900.000/bulan dengan jam kerja 7 jam + makan siang/makan malam.
- e. Karyawan dealer (ANGHRH) upah Rp. 1.200.000/bulan + Bonus jika sesuai dengan penjualan dengan jam kerja 8 jam.
- f. Satpam swalayan (A) upah Rp. 2.000.000/bulan dengan jam kerja 12 jam sif pagi atau sif malam.
- g. Satpam Bank Swasta (B) upah Rp. 2.400.000/bulan dengan jam kerja 12 jam sif pagi atau sif malam.

2. Tinjauan Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaa Mengenai Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Kabupaten Pamekasan.

- a. Penetapan besaran UMK dilakukan oleh rapat Dewan Pengupahan yaitu: Dinas Ketenagakerjaan, BPS (Badan Pusat Statistik), Perguruan Tinggi, APINDO (Asosiasi Pengusaha), SPSI (Serikat Pekerja). Berdasarkan surve KHL dan perkembangan Ekonomi. Yang sesuai dengan pasal 88 ayat 4 Undang-undang No.13 tahun 2003 Ketenagakerjaan.
- b. Sanksi bagi perusahaan yang tidak menerapkan UMK yang berlaku pasal 185 Undang-undang tentang Ketenakerjaan No.13 tahun 2003 Ketenagakerjaan yaitu hukuman penjara paling singkat 1 tahun penjaradan paling lama 4 tahun penjara dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,00 dan paling banyak Rp.400.000.000,00.

- c. Namun untuk perusahaan yang tidak menerapkan UMK yang berlaku dengan alasan bergantung pada konsumen dan bisa diterima, tidak ada penekan untuk diwajibkan menerapkan UMK agar tidak terjadinya PHK sesuai dengan pasal 151 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Pembahasan

1. Praktik Upah Yang Diterima oleh Pekerja Kabupaten Pamekasan.

Praktik upah yang diterima oleh pekerja/buruh di Kelurahan Kolpajung Kecamatan Pamekasan Kabupaten Pamekasan sendiri bermacam-macam ada yang upahnya masih di bawah UMK Kabupaten Pamekasan tahun 2020 Rp.1.913.321,73. dan ada juga yang sudah sesuai UMK tetapi kebanyakan upah yang diterapkan masih dibawah UMK Kabupaten Pamekasan.

Menurut tenaga kerja/buruh yang bekerja sebagai karyawan leasing (FXX), karyawan sepeda, karyawan swalayan, karyawan koperasi (TJ), karyawan butik dan karyawan dealer (ANGHRH) semua dari mereka masih mendapatkan upah di bawah UMK Kabupaten Pamekasan. Dan menurut para pekerja tersebut upah yang mereka terima tidak sesuai dan kurang untuk memenuhi kebutuhan mereka apalagi rata-rata dari mereka jam kerjanya 7 sampai 8 jam seharusnya menurut mereka upah yang mereka terima bisa lebih besar atau sesuai dengan UMK di Kabupaten Pamekasan. Supaya mereka bisa memenuhi kebutuhan mereka tidak hanya untuk biaya hidup tapi juga untuk biaya kebutuhan lainnya.

Rata-rata pekerjaan yang upah perbulannya masih dibawah UMK fasilitasnya untuk para pekerja masih standar.

Untuk pekerja/buruh seperti satpam swalayan dan satpam Bank swasta yang gajinya sudah sesuai dengan UMK Kabupaten Pamekasan bahkan ada yang lebih menurut mereka upah yang mereka terima sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Keadaan ekonomi mereka bisa dibilang lebih baik dari pada keadaan ekonomi pekerja/buruh yang upahnya masih di bawah UMK Kabupaten Pamekasan. Banyaknya tenaga kerja/buruh yang upahnya masih dibawah UMK Kabupaten Pamekasan itu berarti masih banyak pengusaha yang belum menerapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota alasan mereka memberikan upah kecil/tidak sesuai UMK Kabupaten Pamekasan karena pekerjaan yang dilakukan tidak membutuhkan keahlian khusus dan pendidikan rata-rata pekerja kebanyakan SMA. Alasan yang lebih mendasar lagi adalah pengusaha mempunyai karyawan yang cukup banyak sehingga mereka harus bisa mengatur pengeluaran dan sanggupnya mereka memberikan gaji semampu mereka.

2. Tinjauan Undang-undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Mengenai Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Kabupaten Pamekasan.

Dalam penetapan besaran Upah Minimum Kabupaten/Kota di Kabupaten pamekasan melalui rapat Dewan Pengupahan yaitu terdiri dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pamekasan, BPS (Badan Pusat

Statistik), Perguruan Tinggi, APINDO (Asosiasi Pengusaha), SPSI (Serikat Pekerja) dalam penetapan besaran UMK Kabupaten Pamekasan berdasarkan survei KHL dan pertumbuhan ekonomi dari Kabupaten Pamekasan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik. Yang diatur oleh Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 88 ayat 4.

(1) “Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat 3 huruf (a) berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memerhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi”.²⁴

Dan juga dijelaskan mengenai KHL (Kebutuhan Hidup Layak) dalam penjelasan Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 88 ayat 1.

“yang dimaksud dengan penghasilan penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.”²⁵

Dan jika ada perselisihan antar pekerja dan pengusaha di Kabupaten Pamekasan mengenai upah itu merupakan tugas dari pengawas ketenagakerjaan Transprovinsi melalui laporan, yaitu laporan resmi ditandatangani pihak pelapor atau pekerja yang melapor dan laporan resmi adalah laporan yang identitas dari si pelapor dirahasiakan dan adanya bukti

²⁴ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²⁵ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan maka akan dilakukan tindakan sesuai dengan Undang-undang yang berlaku seperti yang terdapat dalam pasal 90 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

“Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud pasal 89”.

Dan sanksi bagi perusahaan yang terbukti tidak merapkan upah minimum terdapat pada pasal 185 ayat (1) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

“Barang siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), pasal 68, pasal 69 ayat (2), pasal 80, pasal 90 ayat (1), pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun penjara dan paling lama 4 (empat) tahun dan denda/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,00 (seratus juta) dan paling banyak Rp.400.000.000,00 empat ratus juta”.

Hal tersebut berlaku selama adanya laporan dan untuk perusahaan yang besar. Untuk perusahaan seperti swalayan atau perusahaan yang lain yang masih bergantung dengan konsumen dan tidak bisa menerapkan UMK di Kabupaten Pamekasan dengan alasan yang bisa diterima tidak ditekankan untuk menerapkan UMK yang berlaku agar tidak terjadinya yang bisa merugikan pekerja seperti terjadinya PHK. Dengan melihat pasal 151 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.²⁶

3. Tinjauan Undang-undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Mengenai Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Kabupaten Pamekasan.

Meskipun Islam tidak menentukan besaran upah dan salah satu syarat dalam *Ijarah* adalah kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaan melakukan akad *Ijarah* apabila salah seorang di antaranya terpaksa melakukan akad ini, maka akad *al-ijarah* tidak sah yang artinya *ijarah* atau upah dapat ditentukan oleh kedua pihak yaitu pekerja dan pemberi kerja/pengusaha tanpa adanya paksaan. Secara teori dapat dikatakan bahwa upah yang adil adalah upah yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Tentu saja penetapan tersebut dengan mempertimbangkan situasi serta faktor-faktor yang berkaitan dengan nilai pekerja maupun kepada majikan. Pada dasarnya, semua cara pengupahan dapat diterapkan dengan prinsip keadilan dan kelayakan hal itu sesuai dengan syariat Islam namun pemerintah menetapkan UMK di setiap daerah untuk melindungi para tenaga kerja/buruh dari pengusaha yang semena-mena.

Allah *subhanahu wa ta'ala* mengajari manusia agar selalu memberi apresiasi terhadap sebuah karya atau hasil usaha. Allah tidak akan pernah menyalahkan perbuatan hamba-Nya. Hal ini ditegaskan

²⁶ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

dalam banyak ayat bahwa sebuah pekerjaan, apapun bentuknya dan sekecil apapun 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)²⁷

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.

Sudah kita ketahui bahwa banyaknya tenaga kerja dan minimnya lapangan pekerjaan di negara kita ini menyebabkan banyaknya pengangguran. Hal tersebut bisa menjadikan pengusaha untuk melakukan hal yang tidak baik kepada tenaga kerja/buruh dalam hal ini bisa menegenai pengupahan. Dengan begitu Pemerintah menetapkan besaran UMK di tiap Kabupaten/Kota itu berbeda sesuai dengan perkembangan

²⁷ Kementrian Agama RI, *Tafsir Al-Qur'an Tematik Kerja dan Ketenagakerjaan*, hlm.179.

daerah tersebut untuk melindungi tenaga kerja/buruh dari kezdoliman pengusaha.

Upah dalam Islam disebut dengan *Ijarah*, *Ijarah* adalah perjanjian sewa-menyewa suatu barang atau upah mengupah suatu jasa dalam waktu tertentu melalui bayaran sewa atau imbalan atas suatu jasa. Dalam Islam sendiri upah tidak ditentukan besarnya namun sangat memperhatikan buruh seperti hadis yang di bawah ini

إِخْوَانُكُمْ حَوْلَكُمْ ، جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ

“Saudara kalian adalah budak kalian. Allah jadikan mereka dibawah kekuasaan kalian.” (HR. Bukhari no. 30)²⁸

Hadis riwayat Ibn Majah dari Abdullah bin Umar:

عن ابن عمر قال قال رسول الله: أعطوا الاجير اجره قبل أن يجف عرقه

Artinya: “Dari Ibn Umar, Rasulullah Bersabda: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya” (HR. Ibn Majah).²⁹

Dalam pandangan Islam, tenaga kerja/buruh dianggap sebagai saudara atau mitra dari majikan atau pemberi kerja. Harapan yang diberikan oleh seorang saudara kepada saudaranya yang lain diberikan oleh pekerja kepada majikannya. Seorang saudara tidak akan merasa tenteram

²⁸ Isnaini Harahap dkk, *Hadits –hadits Ekonomi*, hlm.75-76.

²⁹ Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah, dalam Ensiklopedia Hadits 4 Sunan Ibnu Majah, ed. Muhammad Ghazali*, hlm.441.

melihat saudaranya dalam keadaan sukar. Dengan memperlakukan tenaga kerja/buruh sebagai saudara maka pengusaha diharapkan tidak akan mungkin memberikan upah dengan semena-mena, memanfaatkan tenaga para pekerja dan memberikan gaji tepat waktu.

Islam sebagai rahmat bagi seluruh umat manusia di semesta alam sangat memperhatikan buruh dengan kezaliman, penindasan, ketidakadilan dan ketimpangan ekonomi. Nabi Muhammad sejak kecil sudah dipercayai penduduk mekkah untuk mengembalakan kambing mereka dan sebelum menjadi rasul nabi Muhammad akrab dengan pekerja buruh, dengan profesisebagai pembantu saudagar Khdijah untuk memasarkan dagangan di luar daerah. Di salah satu jenis muamalah yang sudah lazim dan ada sejak nabi Muhammad dan bahkan disyariatkan oleh agama Islam melalui Al-Qur'an dan hadis nabi adalah kerja sama dalam pemilik usaha dengan karyawan dengan menggunakan akad upah. Dan didalam Islam upah diatur dengan jelas bahwa syariat Islam menganjurkan agar upah setimpal dan sesuai dengan prestasi (pekerjaan yang telah dilakukan oleh tenaga kerja) dan kebutuhan hidupnya.

Sementara legalitas dari as-Sunnah, riwayat yang menyatakan disyariatkan *ijarah*, antara lain:

Hadis riwayat Ibn Majah dari Abdullah bin Umar:

عن ابن عمر قال قال رسول الله: أعطوا الاجير أجره قبل أن يجف عرقه

Artinya: “*Dari Ibn Umar, Rasulullah Bersabda: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya*” (HR. Ibn Majah).³⁰

Menyelesaikan atau membayar upah pekerja sesegera mungkin setelah pekerjaannya selesai (baik secara bertahap maupun total) akan memberi keuntungan: *pertama*, dapat menyenangkan pijak pekerja karena segera memperoleh hasil kerjanya secara nyata; *kedua* dapat memelihara hubungan baik antara pemberi kerja dengan pekerja; *ketiga*, dapat menghindarkan atau meminimalisir faktor lupa pada pemberi kerja akan hak-hak orang lain, *keempat*, dapat memotivasi pekerja lebih giat lagi dalam bekerja

³⁰Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah, dalam Ensiklopedia Hadits 4 Sunan Ibnu Majah*, ed. Muhammad Ghazali, (Jakarta: Al-Mahira, 2013), hlm. 441