

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Dalam kehidupan di Masyarakat tentunya tidak akan pernah luput dari kata kerja sama yang biasa disebut dengan gotong royong, kerja sama tersebut juga bisa disebut dengan muamalah. Muamalah adalah peraturan yang ditetapkan oleh Allah S.W.T. yang harus ditaati serta diikuti oleh setiap manusia yang berhubungan dengan manusia untuk kepentingan hidup bermasyarakat, kepentingan tersebut merupakan segala urusan yang berkaitan dengan duniawi dalam lingkungan sosial. Muamalah merupakan sebuah kerja sama antara sesama manusia yang berkaitan dengan pengupahan atau bisnis yang berhubungan dengan akad, akad tersebut telah diatur dalam hukum islam atau hukum ekonomi syariah.¹

Pada era globalisasi saat ini, manajemen sumber daya yang kompetitif merupakan elemen yang penting dalam mem

ajukan organisasi. Pada umumnya tujuan organisasi adalah mencapai keuntungan tertentu dengan biaya yang relatif minim. Agar dapat menjalankan segala rancangan kegiatan organisasi, maka diperlukan beberapa faktor produksi yang terdiri dari modal, karyawan, sumber alam dan skill. Apabila

¹ Tri Lestari, *Konsep Standarisasi Umr Dalam Ekonomi Islam Dan Implementasinya Di Yayasan Pondok Mulya*, (Fakultas Syariah Dan Hukum, Uin Syarif Hidayatullah, 2011. Jurnal M.Roza, 2021), 51.

organisasi ingin tujuannya tercapai maka organisasi harus dapat mengelola faktor-faktor produksi tersebut secara efektif dan efisien.

Allah SWT telah menganugerahkan kepada manusia sumber daya (harta) yang melimpah dari seluruh penjuru bumi dan langit. Manusia diberi tugas untuk mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan di muka bumi dengan memanfaatkan sumber daya yang telah diberikan sesuai dengan tuntunannya. Pada dasarnya Islam memberi kebebasan bagi manusia untuk mencari dan mengusahakan hartanya dalam rangka menjaga kelangsungan hidup di dunia. Seorang muslim diuntut harus mampu membingkai kebebasan yang ia miliki dalam pencarian harta dengan aturan syariah. Misalnya dengan cara usahanya sendiri atau dengan cara berkerja. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan dalam pasal 1 angka 3 memberikan pengertian pekerja adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.² Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diberikan dengan uang, padahal ada pula buruh atau pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang. Pekerja berhak mendapatkan upah dan jaminan sosial. Upah adalah hak yang akan 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 peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi

² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39*, Tambahan *Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279*, Pasal 1 angka 3.

pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukannya. kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik diluar maupun didalam hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja yang aman dan selamat. Konsep Islam dalam menetapkan upah telah dijelaskan lebih komprehensif dalam Al-Qur'an dan hadis³

Karyawan adalah salah satu aspek yang mempunyai peranan penting untuk keberhasilan sesuatu organisasi dalam mendukung seluruh aktivitas. Karyawan sangat berpengaruh terhadap maju mundurnya suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan menyusut dapat menghambat tujuan organisasi, sebaliknya jika kinerja karyawan meningkat dapat mencapai tujuan organisasi. Organisasi juga dituntut mampu memberikan kesejahteraan kepada karyawan. Aspek-aspek yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan adalah aspek yang berhubungan dengan sistem serta besarnya pendapatan, jaminan sosial, berbagai berbagai tunjangan, area kerja, sarana yang diberikan, promosi, serta sebagainya.⁴

Kesejahteraan karyawan menurut UU No 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan adalah suatu pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmani dan rohani yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi

³ Nuryanti, *Pengaruh Sistem Pembayaran Upah Terhadap Kesejahteraan Pekerja Di Pt. Sindora Seraya Bantayan Rokan Hilir Riau Perspektif Ekonomi Islam*, Journal Homepage: <https://journal.irpi.or.id/index.php/ijbem> Vol.1 Iss. Desember 2021, Pp: 39-44, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 40.

⁴ Rafika Sari Dan Zaty, *Kebijakan Penetapan Upah Minimum Di Indonesia*, (Jurnal Ekonomi Kebijakan Publik, Vol.4, Nomor 24, 2013), 14.

produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Disamping itu kesejahteraan merupakan salah satu aspek untuk mengukur keberhasilan pembangunan pada suatu wilayah dan membina stabilitas ekonomi. Kondisi tersebut untuk meminimalkan kesenjangan sosial yang terjadi di masyarakat. Pembangunan ekonomi pada wilayah tertentu merupakan upaya untuk menaikkan kualitas hidup suatu bangsa yang sering diukur oleh tinggi rendahnya pendapatan, strategi pembangunan suatu wilayah dilakukan untuk menaikkan pendapatan nasional.⁵

Kesejahteraan merupakan dambaan setiap manusia dalam hidupnya. Kesejahteraan dapat dikatakan sebagai suatu kondisi ketika seluruh kebutuhan manusia terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan manusia dari kebutuhan yang bersifat paling dasar hingga kebutuhan untuk diakui dalam kehidupan masyarakat. Dalam upaya memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia tidak akan mampu menyelesaikannya atau memperolehnya tanpa bantuan orang lain, sebagaimana yang ditegaskan oleh Ibnu Khaldun dalam bukunya Muqaddimah bahwa “Manusia adalah makhluk sosial”, manusia akan membutuhkan orang lain dalam rangka memenuhi kebutuhannya, seorang pedagang membutuhkan mitra dagang untuk menjual barang-barangnya dan juga membutuhkan pekerja untuk menyelesaikan atau memproduksi bahan baku menjadi barang yang bisa dikonsumsi.⁶ Dalam ekonomi Islam, karyawan dapat dikatakan sejahtera apabila terpenuhinya dua kriteria, pertama, terpenuhinya kebutuhan pokok

⁵ Titik Triwulan Tutik, *Konstruksi Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Amandemen Uud 1945*, (Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2010), 254

⁶ Aris Prio Agus Santoso, *Analisis Yuridis Pemberian Upah Di Bawah Umk Bagi Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit*, Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (Jisip) Vol. 5 No. 3 Juli 2021, Fakultas Hukum Dan Bisnis, Universitas Duta Bangsa Surakarta, 2.

setiap individu baik sandang, pangan, papan, pendidikan serta kesehatan. Kedua terjaga dan terlindunginya agama, jiwa, akal, keturunan dan harta.

Permasalahan kesejahteraan karyawan yang terjadi di Kabupaten Pamekasan, yaitu masalah kesejahteraan karyawan yang menerima gaji di bawah UMR menjadi isu yang cukup signifikan. Gaji yang tidak mencukupi standar kebutuhan hidup layak (KHL) sering kali menyebabkan karyawan menghadapi kesulitan dalam memenuhi kebutuhan dasar seperti pangan, pendidikan, dan kesehatan. Hal ini bukan hanya mempengaruhi kesejahteraan material, tetapi juga berdampak pada kesejahteraan psikologis dan sosial mereka. Tekanan ekonomi yang dialami karyawan dapat menurunkan motivasi, produktivitas kerja, bahkan hubungan sosial di tempat kerja. Lebih jauh lagi, karyawan dengan gaji rendah sering kali tidak memiliki akses yang memadai terhadap layanan kesejahteraan, seperti jaminan kesehatan atau fasilitas pendidikan yang seharusnya menjadi hak mereka.⁷

Dalam konteks ini, penting untuk menganalisis permasalahan keadilan pada jaminan kesejahteraan bagi karyawan dengan gaji di bawah UMR di Pamekasan mencakup berbagai aspek yang saling terkait. Salah satunya adalah kesenjangan antara upah yang diterima pekerja dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Upah yang lebih rendah dari UMR berisiko membuat karyawan kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, mengingat biaya hidup yang terus meningkat. Selain itu, karyawan dengan gaji rendah sering kali tidak mendapatkan akses penuh terhadap jaminan sosial,

⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 ayat (1) dan (2)

seperti jaminan kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, atau pensiun yang seharusnya menjadi hak mereka. Meskipun perusahaan diwajibkan oleh hukum untuk menyediakan jaminan sosial bagi pekerja, namun dalam prakteknya, banyak karyawan yang tidak mendapatkan hak tersebut. Penegakan hukum yang lemah terkait pelanggaran upah minimum juga memperburuk situasi, karena banyak perusahaan yang tidak membayar sesuai dengan ketentuan UMR tanpa konsekuensi yang jelas. Hal ini menciptakan ketidakadilan yang semakin membebani karyawan dengan gaji di bawah UMR, yang seharusnya dilindungi oleh peraturan ketenagakerjaan yang ada.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana kebijakan pengupahan di Kabupaten Pamekasan dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, dengan tetap menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan sosial yang lebih luas. Analisis ini juga akan menggali peran pemerintah dan sektor perusahaan dalam mewujudkan sistem pengupahan yang adil dan bermartabat, serta dampaknya terhadap produktivitas dan moral karyawan. dengan jumlah informan yang akan diwawancarai oleh peneliti sebanyak 8 karyawan yaitu 4 karyawan yang sudah berkeluarga dan 4 karyawan yang belum berkeluarga untuk melakukan perbandingan antara 2 karyawan tersebut dalam kesejahteraan karyawan yang mendapatkan gaji dibawah UMR. Berdasarkan observasi diatas penulis tertarik untuk meneliti permasalahan manajemen marketing dengan penelitian berjudul **“Analisis Keadilan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Dengan Gaji Di Bawah Umr Di Pamekasan”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka fokus penelitian dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana kesejahteraan karyawan dengan gaji di bawah UMR di Kabupaten Pamekasan?
2. Bagaimana perspektif keadilan terhadap kesejahteraan karyawan dengan gaji di bawah UMR di Kabupaten Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana kesejahteraan karyawan dengan gaji di bawah umr di kabupaten pamekasan
2. Untuk Bagaimana perspektif keadilan pada kesejahteraan karyawan dengan gaji di bawah UMR di Kabupaten Pamekasan

D. Manfaat penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan peneliti pasti terdapat manfaat yang diperoleh, berikut beberapa manfaat dari dilakukannya penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini akan menjadi pengalaman pribadi bagi peneliti untuk memperluas wawasan dan pengetahuan, serta peneliti dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang didapatkan selama berproses di

meja perkuliahan khususnya yang berhubungan dengan masalah yang telah diteliti.

2. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat memberikan suatu kontribusi dalam upaya meningkatkan pemahaman masyarakat dalam mengelola sistem upah agar sesuai dengan konsep syariat islam.

3. IAIN Madura

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan di perpustakaan IAIN Madura agar dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan ataupun literatur mahasiswa dalam mengerjakan tugas khususnya dalam karya ilmiah dan hal- hal yang berkenaan dengan penelitian ini.

E. Definisi Operasional

Definisi istilah atau definisi operasional “diperlukan untuk menghindari perbedaan pengertian atau kurang jelas makna”.⁸ Maka dari itu peneliti **Analisis Keadilan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Dengan Gaji Di Bawah Umr Di Pamekasan** mendefinisikan istilah dalam penelitian ini dengan judul “adalah sebagai berikut:

1. Karyawan

Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji atau

⁸ Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, Pamekasan: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Pamekasan, 2015, 19.

upah. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan itu ialah suatu tata kehidupan atau penghidupan sosial, material maupun spiritual yang juga diliputi rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahir batin yang memungkinkan setiap warga Negara untuk mengadakan usaha-usaha untuk pemenuhan kebutuhan jasmani, rohani dan sosial sebaik baiknya.

3. Keadilan

Keadilan adalah suatu prinsip moral yang mengacu pada pemberian hak atau perlakuan yang adil dan setara kepada setiap individu atau kelompok tanpa adanya diskriminasi. Keadilan mencakup konsep memberikan apa yang seharusnya diterima oleh setiap orang, baik dalam hak, kesempatan, maupun perlakuan, sesuai dengan kebutuhan, usaha, dan kontribusinya. Dalam pengertian yang lebih luas, keadilan juga dapat diartikan sebagai keadaan di mana aturan atau norma diterapkan secara objektif dan tidak memihak, serta menjamin keseimbangan antara kepentingan individu dan masyarakat.⁹

⁹ Brian Barry, *Justice as Impartiality* (Oxford: Oxford University Press, 1995), 5–7

4. Gaji dibawah UMR

Gaji di bawah UMR (Upah Minimum Regional) merujuk pada kondisi di mana seorang pekerja menerima gaji yang lebih rendah daripada standar upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah daerah untuk wilayah tertentu. UMR adalah upah minimum yang harus dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja, yang dihitung berdasarkan kebutuhan hidup layak dan kondisi ekonomi setempat. Setiap daerah memiliki ketentuan UMR yang berbeda, tergantung pada faktor-faktor seperti tingkat inflasi, biaya hidup, dan pertumbuhan ekonomi di daerah tersebut. Upah yang lebih rendah dari UMR dianggap melanggar peraturan ketenagakerjaan dan dapat menyebabkan ketidakadilan ekonomi bagi pekerja.¹⁰

F. Penelitian Terdahulu

Untuk menunjukkan keaslian penelitian dan menghindari terjadinya kesamaan dan duplikasi dalam penelitian ini serta sebagai pertimabgan dalam mencari bahan acuan. Dari penelusuran penulis terhadap studi karya- karya ilmiah yang berhubungan dengan tema Analisis Kesejahteraan Karyawan dengan Gaji di Bawah UMR dalam Perspektif Masalah (studi kasus di kabupaten pamekasan. Penulis menemukan beberapa tema yang sedikit mirip dengan tema yang penulis angkat untuk diteliti diantaranya:

¹⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 ayat (1) dan (2)

Pertama, skripsi dari Arafat¹¹, Analisis Kesejahteraan Karyawan Di Masa Covid-19 Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh). Jenis penelitian adalah deskriptif dengan pendekatan penelitian kualitatif. Data penelitian ini menggunakan data primer dalam bentuk wawancara. Data penelitian ini menggunakan data primer dalam bentuk wawancara. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa program kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh adalah (1) Program kesejahteraan yang bersifat ekonomis berupa uang makan, uang lembur, Tunjangan Hari Raya (THR), bonus bulanan/tahunan, pakaian dinas, (2) Program kesejahteraan yang berupa fasilitas berupa musholla, area parkir, umrah, dan cuti bersalin. (3) Program kesejahteraan yang berikan pada saat pandemi Covid-19 adalah uang makan, pakaian dinas, pemberian sembako, musholla, area parkir, umrah, dan cuti bersalin. (4) Program kesejahteraan yang diberikan sudah dapat dikatakan mampu meningkatkan kesejahteraan karyawannya dan dalam perspektif ekonomi Islam terletak dalam perlindungan terhadap agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta benda.

¹¹ Arafat, *Skripsi Analisis Kesejahteraan Karyawan Di Masa Covid-19 Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh)*, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh 2022.

Kedua, skripsi dari Amelia Hayati Lingga¹², Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Alih Daya Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada Tenaga Kerja Alih Daya PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pematangsiantar). Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan model analisis yang dicetuskan oleh Miles dan Huberman yang sering disebut dengan metode analisis data interaktif, melalui pendekatan metode deskriptif kualitatif untuk mengetahui bagaimana kesejahteraan tenaga kerja outsourcing yang ditempatkan di PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawannya, apa yang telah dilakukan oleh PT. Bank Sumut Syariah dapat dikatakan telah sesuai standard kesejahteraan pekerja dan perspektif Ekonomi Islam. PT. Bank Sumut Syariah telah memberikan upah yang layak serta pemberian kompensasi lainnya seperti uang lembur, uang makan, uang pakaian, uang perjalanan dinas, bantuan akhir tahun, tunjangan hari raya serta bonus. Karyawan juga mendapatkan bantuan jaminan sosial berupa Jaminan Pensiun, BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Walaupun upah yang diberikan masih sedikit dibawah UMK Pematang Siantar. Tenaga kerja juga mendapatkan perlakuan yang baik dan tidak pernah merasakan adanya sikap diskriminasi dari pihak manapun. Tetapi akan lebih baik jika usaha untuk mensejahterakan tenaga kerja outsourcing diimbangi dengan peraturan pemerintah tentang penggunaan tenaga kerja

¹² Amelia Hayati Lingga, *Skripsi Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Alih Daya Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Alih Daya Pt. Bank Sumut Syariah Kantor cabang Pematangsiantar)*, Iain Syekh Nurjati Cirebon 2020.

outsourcing, serta bertumpu pada visi dan misi serta nilai-nilai dari bank sumut syariah itu sendiri.

Ketiga skripsi dari Rizky Puspita Cahyaning Putri¹³, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Tenaga Kerja Yang Tidak Sesuai Dengan Upah Minimum Kabupaten Bekasi (Studi Putusan Nomor: 36/PDT.SUS.PHI/2015/PN.BDG)*. Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian library research (penelitian pustaka), yaitu dengan meneliti atau mengkaji berbagai buku dan tulisan yang berkaitan dengan obyek yang diteliti baik data primer ataupun sekunder. Teknik analisis data yang digunakan dalam penyusunan ini yaitu analisis isi (content analisis). Dalam teknik ini digunakan dengan cara pengumpulan informasi yang didapatkan dari dokumen, yakni peninggalan tertulis, arsip-arsip yang berupa data-data dari putusan Pengadilan Negeri Bandung No: 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg., peraturan perundang-undangan, dan lain-lain yang memiliki keterkaitan dengan masalah yang diteliti. Dalam putusan akhirnya majelis tidak menemukan adanya selisih kurang upah pada sistem perhitungan gaji, oleh karena itu maka tuntutan tidak dapat dikabulkan dan haruslah dinyatakan ditolak. Ditinjau dari hukum islam mengenai putusan hakim yaitu sudah sesuai dilihat dari segi rukun dan syarat, prinsip sistem upah serta asas perjanjian dalam hukum islam Penelitian ini berdasarkan sumber utama data tertulis yang berasal dari salinan Putusan Pengadilan Negeri Bandung No:36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg, Undang-undang, kitab, buku, jurnal dan sumber-sumber yang tertulis lainnya yang

¹³ Rizky Puspita Cahyaning Putri, *Skripsi Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Tenaga Kerja Yang Tidak Sesuai Dengan Upah Minimum Kabupaten Bekasi (Studi Putusan Nomor: 36/Pdt.Sus.Phi/2015/Pn.Bdg)*, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto 2020.

berguna dalam mendukung penelitian ini. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini agar lebih mudah dalam menyusun skripsi yaitu dengan menggunakan metode pengumpulan data dokumentasi dengan mencari salinan Putusan Pengadilan Negeri Bandung No: 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg.

Penelitian yang akan dilakukan dengan judul "**Analisis Keadilan Terhadap Kesejahteraan Karyawan dengan Gaji di Bawah UMR di Pamekasan**" ini memiliki kesamaan dan perbedaan dengan penelitian-penelitian tersebut. Kesamaannya terletak pada analisis kesejahteraan karyawan dalam perspektif ekonomi Islam, sedangkan perbedaannya terletak pada fokus pada daerah dan jenis pekerja yang diteliti, yaitu karyawan dengan gaji di bawah UMR di Pamekasan. Penelitian ini juga lebih menekankan pada dimensi keadilan dalam jaminan kesejahteraan tersebut, yang mungkin tidak banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya.