

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Manusia membutuhkan kebutuhan hidup sehari-hari, baik dari kebutuhan primer, sekunder, sampai dengan tersier. Untuk bisa memenuhi semua kebutuhan tersebut, manusia harus bekerja. Karena dengan bekerja, manusia akan mendapatkan upah berupa gaji atau penghasilan. Selain itu, manusia juga harus bekerja untuk mencari pengetahuan dan pengalaman. Dua hal ini akan sangat bermanfaat bagi manusia, karena turut menambah kemampuan yang dimilikinya.

Dalam sebuah pekerjaan, seseorang dapat bekerja sesuai kemampuan. Ada yang bekerja sebagai pedagang, petani, nelayan maupun perindustrian atau pabrik. Berbicara pekerjaan, zaman sekarang banyak orang-orang yang menjadikan dirinya sebagai buruh di kalangan industri atau pabrik. Kekurangan modal yang menjadikan problem utama sehingga mereka tidak dapat melakukan usaha sendiri. Jadi mereka hanya mengandalkan upah atau gaji bulanan untuk memenuhi kebutuhannya.

Dalam suatu industri, seorang pemilik usaha memiliki lapangan kerja dengan *output* yang harus dihasilkan dengan beberapa proses, dimana proses-proses tersebut pengerjaannya harus berada ditangan orang yang tepat dan berkompeten di bidangnya. Oleh karena itu, antara pemilik usaha dengan pekerjanya mengadakan suatu hubungan kerja atau kontrak kerja yang diikat secara hukum. Perjanjian kerja menjabarkan seluruh hak dan kewajiban kedua belah pihak. Pengusaha berhak atas kepuasan dari hasil *output*, sehingga ia pun terikat pada kewajiban untuk memberikan sejumlah kompensasi atas hasil dari pekerja.

Dan sebaliknya, seorang pekerja berhak atas upah dan jaminan keselamatan dalam bekerja menghasilkan *output* yang diharapkan oleh pemilik usaha. Hubungan pemilik usaha dengan pekerja membentuk simbiosis mutualisme di mana mereka akan sama-sama saling mendapat keuntungan. Tanpa pekerja, suatu perusahaan tidak akan berjalan semestinya. Dan sebaliknya, tanpa dana dari pengusaha, pekerja tidak akan dapat memenuhi kebutuhannya.

Pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 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 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 dilakukan ”.

Pasal 1 angka 4 Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi;

“Pemberian kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan”.

Pasal 1 angka 5 mengartikan pengusaha adalah;

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia yang mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di wilayah Indonesia.<sup>1</sup>

Menurut Peraturan Menteri no.1 Tahun 1999 Pasal 1 ayat 1 menyatakan, Upah Minimum adalah Upah Bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah ini berlaku bagi mereka yang lajang dan memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun, berfungsi sebagai jaring pengaman, ditetapkan melalui Keputusan Gubernur berdasarkan Rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan berlaku selama 1 tahun berjalan.<sup>2</sup> Kontrak kerja antara perusahaan dengan tenaga pekerja merupakan sebuah keuntungan. Perusahaan memperoleh hasil dari

<sup>1</sup> Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan

<sup>2</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 tahun 1999 pasal 1 ayat (1) tentang Upah Minimum

jasa pekerja untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang dibutuhkan perusahaan. Sebaliknya, tenaga kerja diuntungkan karena mendapatkan hasil dari imbalan yang diberikan perusahaan karena memberikan jasa kepada perusahaan. Karena itulah, hubungan antara ketenaga kerjaan dalam pandangan Islam adalah hubungan kemitraan yang harusnya saling menguntungkan. Tidak boleh salah satu pihak mengdzalimi dan merasa didzalimi oleh pihak lain.

Kabupaten Brebes yang terletak antara perbatasan di sebelah timur Kabupaten Cirebon dan sebelah Kabupaten Tegal, sekarang telah memiliki banyak lokasi perindustrian. Dari industri lokal maupun non lokal juga telah bertempat disini. Perindustrian yang ada di Kabupaten Brebes berharap dengan banyaknya lapangan pekerjaan dapat menopang kebutuhan masyarakat sekitar. Sehingga masyarakat mampu memenuhi kebutuhannya dengan hasil bekerja yang sebagai buruh di industri atau pabrik.

Permasalahan disini adalah kebijakan pemerintah Kabupaten Brebes kepada tenaga kerja yang belum dapat mensejahterakan semua buruh di Kabupaten Brebes. Mereka (buruh) mengeluhkan upah minimum yang tidak sesuai kebutuhan hidup layak untuk buruh sendiri dan keluarganya.

Setiap tahunnya tidak mengalami kenaikan dalam pengupahan. Hanya ketika serikat buruh mengadakan kegiatan demonstrasi pada tahun 2021 upah minimum mengalami kenaikan hanya sebesar 0,97 persen (Rp. 18.295). Kenaikan 0,97 persen sangat jauh dari harapan buruh yang meminta kenaikan sebesar 25 persen. Para buruh yang melakukan aksi demonstrasi kepada pemerintah, awalnya meminta kenaikan sebesar 25 persen kemudian setelah bertemu dengan jajaran pemerintah sehingga turun menjadi 15 persen juga tidak dipenuhi permintaannya oleh pemerintah. Dan buruh melakukan permintaan terakhir yaitu kenaikan sebesar 10 persen juga tidak dapat terwujud. Pemerintah tetap menaikkan upah sebesar 0,97 persen atau Rp. 18.295 (delapan belas ribu dua ratus sembilan puluh lima).

Buruh menganggap upah murah itu sebagai bentuk oligarki dan perbudakan modern, hanya melakukan kesenangan pribadi tanpa melihat kesejahteraan para tenaga kerjanya. Kesejahteraan tenaga kerja mutlak diperjuangkan untuk dapat memanusiaakan buruh. Desakan dari serikat buruh maupun pembicaraan antara pengusaha, pemerintah dan buruh selalu aberujung pada kegagalan.



Upah Minimum Regional (UMR) merupakan upah minimum yang diberikan oleh perusahaan. Setiap daerah di Indonesia mulai dari tingkat provinsi, kota, hingga kabupaten mempunyai standar masing-masing berkaitan dengan gaji Upah Minimum Regional (UMR) dan gaji Upah Minimum Kabupaten (UMK). UMR ini diberikan untuk mengapresiasi kinerja karyawan saat bekerja sesuai skill serta ketentuan tanggung jawabnya. Gaji UMR dibayarkan kepada buruh dengan lebih dari satu spesifikasi. Misalnya dari jenjang Pendidikan, umur, pengalaman kerja di dalam atau di luar perusahaan, kepandaian saat menjalankan pekerjaan yang dibebankan oleh atasan serta sumbangsih atau turut berperan untuk menumbuhkan bisnis pelaku usaha atau perusahaan.

Berdasarkan peraturan Menteri Tenaga Kerja, bahwa upah minimum regional terbagi menjadi 2 tipe. Yaitu UMR tingkat ke-1, tingkat di Provinsi, kemudian tingkat ke-2 termasuk dalam tingkatan kabupaten atau kota. Namun aturan direformasi lagi ke dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 226 pada th. 2000 yang isinya adalah UMR level 1 mengalami pergantian nama menjadi UMP (Upah Minimum Provinsi). Sedangkan upah tingkat 2 berganti menjadi UMK atau upah minimum kota/kabupaten.<sup>3</sup>

Berdasarkan penetapan gaji UMR dan UMK, yang memiliki hak memutuskan upah tiap provinsi untuk UMP adalah Gubernur, sedangkan jenis UMK yaitu sesungguhnya serupa, namun diperoleh masukan dari dewan DPD tingkat Provinsi, kota, sampai kabupaten. Sistem penggajian pekerja sudah ditetapkan di dalam UU Ketenagakerjaan NO. 13 th. 2013. Selain itu juga diatur dalam ketentuan teranyar dari pemerintah pada tahun 2015. Yaitu perihal bersama dengan pemberian gaji apakah sudah sesuai dari perusahaan atau ikuti ketentuan upah UMR maupun UMK suatu wilayah.

Sistem pembayaran gaji para pegawai yang terikat kontrak maka sudah tentu memperoleh upah minimum regional. Karena kala perusahaan merekrut pegawai baru biasanya bakal dikontrak sedikitnya 2-5 tahun lamanya, system kerja biasanya Cuma lima hari kerja dalam sepekan. Untuk gajinya bakal ditransfer tiap tanggal 21 atau tiap bulannya. Sedangkan jika pekerja memakai system Borongan atau

---

<sup>3</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 226 pada tahun 2000

harian kebanyakan gajinya akan ditransfer pada tanggal 25 setiap bulannya. Dikarenakan kerjanya hanya libur satu hari di setiap pekannya.

Bersumber pada ketetapan pemerintah nomor 07 tahun 1990 menyatakan bahwa gaji UMR dibagi menjadi tiga tipe. Pertama adalah berisi gaji utama atau pokok. Yaitu ketentuan didapat dengan melihat dari segi tingkatan atau juga tipe profesi yang sudah disepakati bersama antara pekerja dengan perusahaan. Kedua adalah mengenai bonus awal berasal dari perusahaan. Khususnya ditujukan untuk pekerja yang telah memiliki keluarga. Kemudian poin ke tiga adalah berwujud subsidi di luar gaji utama. Biasanya berupa seperti biaya makan buruh. Cara penggajiannya dapat ditunaikan setiap saat atau dalam kala sama. Misalnya mampu diupahkan setiap hari ataupun setiap per minggu. Dikarenakan kebutuhannya tidak terlalu penting seperti lainnya.<sup>4</sup>

Dalam fiqh Siyasah, Upah secara Etimologi adalah *Ijārah*, Sebagian ahli mengatakannya berasal dari kata *‘ājarah*, berasal dari kata *‘ajr* yang berarti kompensasi, upah, atau ganti (*‘iwadh*). Itu sebabnya pahala disebut *‘ajr*, karena Allah SWT. Memberi balasan atas ketaatan hamba-Nya atau sanksi kepada mereka yang melakukan maksiat. Secara Bahasa *ijārah* berarti balasan. Sebagai alasan adanya atau dan bolehnya *ijarāh* adalah firman Allah SWT dalam surat Al-Qashash: 26, sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya:

“Salah seorang dari kedua Wanita itu berkata; “Ya Bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kau ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”<sup>5</sup>

Maksud ayat di atas adalah *ijarah* telah disyariatkan oleh umat Islam, dalam ayat ini terdapat pernyataan seorang anak yang diucapkan kepada ayahnya untuk mengambil seorang untuk bekerja dan memberikan imbalan yang telah disepakati sesuai dengan ketentuan waktu dan manfaat yang dapat diterima oleh ayah tersebut.

<sup>4</sup> <https://gajikaryawan.com/gaji-umr-brebes/> diakses pada tanggal 1 Juni 2022

<sup>5</sup> Departemen Agama, *Al-Quran dan Terjemahan* (Semarang; Toha Putra, 1989), 310.

Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda,

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Berikanlah upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjaan sebelum kering keringat mereka.” (H.R. Ibnu Majah)

Maksud dari hadits di atas adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan tersebut, begitu juga dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji pada setiap bulan.<sup>6</sup>

Sesuai dengan *‘urf* upah (*Ijārah*) bisa berbentuk uang yang dibagi menurut ketentuan yang berimbang. Upah dapat dibedakan menjadi 2 bentuk;

- 1) Upah yang telah disebutkan dalam persyaratan dan diperjanjian, ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan dari kedua belah pihak dengan nilai upah yang telah ditetapkan dan tidak ada unsur paksaan. Upah ini disebut *ajrun musammā*.
- 2) Upah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan baik sesuai jasa kerja ataupun sesuai dengan pekerjaannya saja. Upah ini disebut *arjun mitsil*.<sup>7</sup>

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut dengan mengambil judul “PERAN PEMERINTAH KABUPATEN BREBES DALAM PELAKSANAAN UPAH MINIMUM REGIONAL KABUPATEN”.

## B. Perumusan Masalah

Dari apa yang telah tertuang dalam latar belakang di atas, perlu kiranya perumusan masalah yang relevan dengan pembahasan judul skripsi ini yang nantinya akan menjadi beberapa kajian pokok yang tercermin dalam latar belakang masalah, yaitu;

### 1. Identifikasi Masalah

Dalam upaya mengeksplorasi berbagai kemungkinan permasalahan yang menjadi titik utama dari pembahasan skripsi ini, identifikasi masalah menjadi

<sup>6</sup><https://kumparan.com/aan-ariska/bayarkan-upah-sebelum-keringat-kering/full>  
diakses pada tanggal 1 Juni 2022

<sup>7</sup> Mukminiati Ummahatuhul, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Minimum Regional Sumatera Selatan Tahun 2015”, (Sumatera, skripsi, 2016): 6-7.



poin penting dalam upaya pengenalan dari beberapa variable penelitian ini, sehingga dapat diuraikan beberapa hal yang berkaitan, yaitu;

1) Wilayah Kajian

Penelitian ini masuk ke dalam wilayah kajian Hukum Pemerintahan Daerah.

2) Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini berupa pendekatan deskriptif analisis, yaitu penelitian yang mempelajari masalah tentang peran pemerintah dalam pelaksanaan Upah Minimum Regional di Kabupaten Brebes.

3) Jenis Masalah

Adanya ketidak selarasan pelaksanaan upah minimum regional dengan para tenaga kerja.

2. Batasan Masalah

Untuk membatasi kajian dalam skripsi ini perlu adanya upaya untuk menghindari dari pembahasan yang semakin luas. Oleh karena itu, pembatasan masalah ini sangat penting guna menghindari itu semua yang kemudian akan menjadi fokus kajian utama dalam penelitian ini. Untuk membatasinya maka penulis akan memfokuskan pembahsan ini dalam peran pemerintah dalam pelaksanaan upah minum regional di kabupaten Brebes.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dapat ditarik permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pelaksanaan Upah Minimum Regional di Kabupaten Brebes?
- b. Bagaimana peran pemerintah Kabupaten Brebes dalam menentukan Upah Minimum Ragional yang mensejahterahkan karyawan?
- c. Bagaimana tinjauan Siyasa Maliyah tentang peran pemerintah Kabupaten Brebes dalam mengupayakan Upah Minimum Regional yang mensejahterakan karyawan?

**C. Tujuan Penelitian**

Adapun juga tujuan dari penelitian ini yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui konsep pelaksanaan pemerintah mengenai Upah Minimum Regional di Kabupaten Brebes.
2. Untuk mengetahui sampai mana usaha pemerintah daerah dalam menangani Upah Minimum Regional.
3. Untuk mengetahui kebijakan apa saja yang dilakukan pemerintah dalam menangani Upah Minimum Regional.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Sedangkan kegunaan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Sebagai sarana bagi penulis untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pemerintah dalam mengatasi Upah Minimum Regional.
2. Sebagai sarana informasi bagi karyawan agar mengetahui hak-haknya dalam bekerja, serta dijadikan sebagai referensi bagi perusahaan dalam pemberian hak terhadap karyawan.
3. Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon.
4. Dapat dijadikan referensi bagi peneliti lainnya yang juga tertarik melakukan penelitian dalam objek penelitian yang terkait.

#### **E. Penelitian Terdahulu**

Sebagai seorang peneliti, sebaiknya memiliki rujukan penelitian terdahulu guna menjadi acuan dalam penelitian yang sekarang. Untuk itu, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Berdasarkan studi kepustakaan, maka terdapat beberapa penelitian yang dapat dijadikan sebagai perbandingan, yaitu:

Skripsi yang ditulis oleh Indah Sari pada tahun 2018 dengan judul “**Analisis Terhadap Faktor-Faktor Penentu Besaran UMR di Kota Medan**”. Dalam penelitian ini, penulis menyatakan bahwa dalam menentukan besaran upah minimum di Kota Medan dipengaruhi oleh tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) yang berpengaruh negatif terhadap besaran upah minimum dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) yang berpengaruh positif terhadap besaran upah



minimum. Dalam penulisan skripsi ini, penulis tidak hanya membahas terkait penentuan besaran upah minimum saja, akan tetapi juga mengkaji terkait bagaimana upaya pemerintah dalam menetapkan upah minimum yang dapat memberikan kesejahteraan terhadap karyawan. Selain itu penulis dalam penulisan skripsi ini juga meninjau UMR dari perspektif hukum Islam.

Skripsi yang ditulis oleh Filma Ramadhani pada tahun 2020 dengan judul **“Analisis Terhadap Faktor-Faktor yang Menjadi Perimbangan Utama dalam Penetapan Upah Minimum Provinsi di Pulau Jawa Tahun 2017-2019”**. Dalam penelitian tersebut, penulis menyatakan bahwa kebutuhan hidup layak merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam penetapan upah minimum provinsi. Kebutuhan akan hidup yang layak tersebut juga dibarengi dengan tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Maka semakin rendah tingkat inflasi, semakin rendah pula besaran upah minimumnya, begitupula sebaliknya. Dalam penulisan skripsi yang dibuat penulis, selain mengkaji mengenai ketentuan UMR juga mengkaji terkait bagaimana pandangan hukum Islam terkait peran pemerintah Kabupaten dalam menentukan besaran UMR yang mampu mensejahterakan karyawan.

Skripsi yang dibuat oleh Ummahatul Mukminiati (2016) yang berjudul **Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Minimum Regional Sumatera Selatan Tahun 2015**. Skripsi ini membahas besaran upah dalam hukum Islam itu ditetapkan menurut kesepakatan antara kedua belah pihak. Seperti membuat kesepakatan atau perjanjian sebelum akad terjadi pada waktu tertentu. Sedangkan peneliti bukan hanya sekedar dalam ruang lingkup hukum Islam saja, tetapi dilihat dari hukum pemerintahan dan atau sejenisnya.

Skripsi yang ditulis oleh Fauzan Adhim pada tahun 2018 yang berjudul **"Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja pada PT. Global Perkasa"**. Dalam penelitian ini, menyatakan bahwa dalam tahap awal sebagai tenaga kerja maka adanya tahap kontrak kerja yang dilakukan oleh pekerja dan pengusaha. Sedangkan dalam penulisan skripsi ini, lebih mengkaji apakah kesepakatan dalam kontrak kerja itu saling menguntungkan kedua belah pihak atau tidak. Karena upah harus memiliki nilai yang jelas dan dapat diketahui secara spesifik oleh pekerja.

Skripsi yang ditulis oleh M. SUhaeri Al-Faqih, Jurusan Tafsir Hadis Fakultas Ushuluddin dan Filsafat UIN Syarif Hidayatullah Jakarta 2008, "**Cara Upah dalam Perspektif Hadis**" hasilnya bahwa pembayaran upah tidak boleh menunda-nunda, segogyanya disegerakan, dan didalam penerapan upah perlu adanya bersikap adil antara keduanya, karena upah merupakan memberikan orang lain akan apa yang menjadi haknya.

#### **F. Kerangka Pemikiran**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pelaksanaan pemerintah terhadap Upah Minimum Regional di Kabupaten Brebes. Menurut Mulyadi, gaji dan upah pada umumnya merupakan pembayaran jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang, jabatan manajer, dan dibayarkan secara pencairan bulan, sedangkan upah ialah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) umumnya dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.<sup>8</sup>

Pemerintah bertanggung jawab dengan mengusahakan perluasan kesempatan kerja dengan cara bersama dengan masyarakat memperjuangkan perluasan kesempatan kerja baik di luar maupun di dalam hubungan kerja. Segala kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap wilayah dihadapkan untuk melaksanakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Dalam rangka membangun ketenagakerjaan, pemerintah menyusun perencanaan tenaga kerja dan melakukan kebijakan secara berkesinambungan yang meliputi perencanaan tenaga kerja mikro dan perencanaan tenaga kerja makro serta disusun berdasarkan informasi ketenagakerjaan yang meliputi:

1. Hubungan industrial
2. Pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja
3. Penduduk dan tenaga kerja
4. Kondisi lingkungan kerja
5. Produktivitas tenaga kerja
6. Kesempatan kerja

---

<sup>8</sup> Mulyadi, *Akuntansi Manajemen: Konsep, Mnafaat, dan Rekayasa* (Jakarta: Salemba Empat, 2001), 373.

7. Jaminan sosial tenaga kerja, dan
8. Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Dalam memastikan upah minimum, pemerintah patut berdasarkan pada kebutuhan hidup layak dan dengan memandang kapasitas produksi dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum sebagaimana dimaksud terdiri atas:

1. Upah Minimum berdasarkan bagian pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
2. Upah Minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah Minimum sebagaimana dimaksud dihadapkan pada pendapatan kebutuhan hidup layak dan ditetapkan oleh Gubernur dengan memandang rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/walikota.<sup>9</sup>

Selanjutnya secara khusus, UUD 1945 mengatur juga mengenai pemenuhan upah yang layak yang diterima oleh tenaga kerja yang tertuang dalam Pasal 28 D ayat (2), yang berbunyi :

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Pemenuhan upah minimum ini, bila dilihat dari segi ekonomi merupakan suatu usaha agar setiap tenaga kerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak sebagaimana dituangkan pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yaitu:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”<sup>10</sup>

Jaminan atas pemenuhan upah minimum yang layak tersebut kemudian diatur dalam UU NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menghasilkan tanggung jawab pemerintah dalam menjamin pemenuhan upah yang layak bagi tenaga kerja sebagaimana dituangkan dalam Pasal 88 ayat (2) dan ayat (3) huruf a, yaitu:

Ayat (2): “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh”.

<sup>9</sup> Tatiek Sri Djatmiati, “Prinsip Izin Usaha Industri di Indonesia”, (Surabaya: Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga, 2004), 32-34.

<sup>10</sup> UUD 1945, pasal 28 D ayat (2) dan pasal 27 ayat (2).



Ayat (3) huruf a: Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.<sup>11</sup>

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.<sup>12</sup>

Sistem pengupahan juga disinggung dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada Pasal 1 (3), yang menyatakan. “ pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.<sup>13</sup>

Di dalam undang-undang ini diatur juga mengenai waktu kerja, upah dan sebagainya. untuk memeperjelas hak dan kewajiban karyawan dan perusahaan terlebih mengenai upah, maka sangatlah perlu diadakan perjanjian kerja antara keduanya. Perjanjian kerja adalah perjanjian pihak satu, karyawan, mengikatkan

<sup>11</sup> UU NO.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 88 ayat (2) dan ayat (3) huruf a.

<sup>12</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

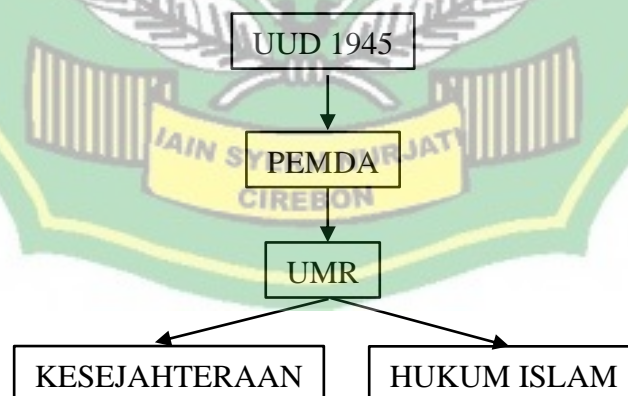
<sup>13</sup> Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 Pasal 1 ayat (3)

diri untuk bekerja kepada pihak lain, perusahaan atau menejer, selama waktu tertentu dengan menerima upah atau gaji.<sup>14</sup>

Setiap manusia memerlukan harta untuk mencukupi segala kebutuhan hidupnya. Islam mewajibkan setiap muslim, khususnya yang memiliki tanggungan, untuk bekerja. Menurut Dr, Yusuf Qardawi, bekerja adalah bagian ibadah dan jihad jika sang pekerja bersikap konsisten terhadap peraturan Allah, suci niatnya dan tidak melupakan-Nya. Kerja dalam Islam adalah adalah cara kerja yang diyakini seorang muslim bahkan bukan hanya untuk memuliakan dirinya, atau suatu untuk menampakkan kemanusiannya, tetapi juga sebagai manifestasi amal saleh, karena ia memiliki ibadah yang sangat luhur. Penghargaan hasil kerja dalam Islam kurang lebih setara dengan Iman. Menurut Mardani ada beberapa sikap etos kerja, yaitu:

- a. Tekun dalam bekerja.
- b. Istikamah dalam bekerja.
- c. Menggunakan waktu sebaik mungkin dalam bekerja.
- d. Ikhlas.
- e. Jujur
- f. Memiliki komitmen.<sup>15</sup>

Untuk mengetahui alur pemikiran tersebut, maka penulis mensesderhanakan kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



<sup>14</sup> Imam Soepomo, Kitab Undang-Undang Hukum Perburuhan (Jakarta: Jambatan, 1976), 39

<sup>15</sup> Mardani, *Hukum Bisnis Syariah*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada), 91.

## G. Metodologi Penelitian

Jika dilihat dari penelitian, maka penelitian ini tergolong ke dalam jenis penelitian obser vasional atau dengan cara survey, dimana peneliti langsung terjun ke lapangan dengan menggunakan alat sebagai pengumpulan data yang berupa seperti wawancara ataupun kuesioner. Sedangkan dilihat dari sudut sifatnya, maka penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu suatu penelitian yang bermaksud untuk memberikan gambaran yang secara jelas tentang permasalahan pokok penelitian.

Untuk mempermudah penulis melakukan penelitian, maka penulis telah Menyusun metode penelitian antara lain:

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Pada dasarnya metode penelitian kualitatif ditujukan untuk penelitian yang bersifat mengamati kasus. Dengan demikian, proses pengumpulan dan analisis data berupa kasus.<sup>16</sup>

Tahapan terberat dalam melakukan penelitian kualitatif adalah menentukan apa yang mau diteliti, dari mana memulainya. Penelitian kualitatif dilakukan berdasarkan pada fenomena yang terjadi. Fenomena dapat berasal dari dunia nyata (praktik) maupun kesenjangan teori dan *research gap*. Fenomena tersebut kemudian digunakan sebagai dasar dalam merumuskan masalah penelitian dan membuat pertanyaan penelitian.

### 2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah bahan-bahan yang digunakan sebagai dukungan penelitian sesuai bukti kebenaran. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan sekunder.

#### a. Data Primer

Dalam penelitian deskriptif analisis, data primer diperoleh dari surat edaran Bupati kabupaten Brebes tentang besaran Upah Minimum serta pembicaraan dari serikat buruh, karyawan dan petugas dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes, yakni berupa hasil wawancara dari subjek penelitian.

---

<sup>16</sup> Rully Indrawan & Poppy Yaniawati, *Metodologi Penelitian* (Bandung: Refika Aditama, 2014), 68.



b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung. Jenis data ini diperoleh dari referensi, baik berupa jurnal, majalah, buku, maupun hasil penelitian yang relevan.

3. Subjek dan Objek Penelitian

Agar lebih terfokusnya penelitian ini, objek yang dituju adalah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes. Lalu subjek dalam penelitian ini adalah penulis sendiri yang berkeinginan untuk mengetahui respon dari masyarakat mengenai pelaksanaan UMR yang ada di Kabupaten Brebes.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian, Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah:

a. Wawancara

Wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan. Wawancara sebagai metode yang paling efektif dalam pengumpulan data primer dilapangan karena *interviewer* dapat bertatap muka langsung dengan responden untuk menanyakan perihal pribadi responden.<sup>17</sup>

Wawancara ini dilakukan dengan beberapa orang di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes dan beberapa teman yang bekerja sebagai karyawan untuk mendapatkan data mengenai pelaksanaan pemerintah dalam menangani UMR. Wawancara ini dilakukan secara terstruktur, yaitu wawancara yang pewawancaranya menerapkan sendiri masalah dan pertanyaan yang diajukan.

b. Studi Pustaka

Studi kepustakaan (*library research*), yaitu untuk memperoleh landasan teoritis yang ada kaitannya dengan judul penulis yang sedang dibahas, dimana penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji buku-

---

<sup>17</sup> Suratman & Philips Dhillah, *Metode Penelitian Hukum* (Bandung: Alfabeta, 2015), 127.

buku, jurnal, artikel, majalah atau website. Studi Pustaka dilakukan untuk mendapatkan data tentang teoripenerapan Upah Minimum Regional.

c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan melalui dokumentasi merupakan pelengkap dalam penelitian kualitatif setelah Teknik observasi dan wawancara. Dokumentasi adalah cara mendapatkan data dengan mempelajari dan mencatat buku-buku, arsip atau dokumen, dan hal-hal yang terkait dengan objek penelitian.

5. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, penulis adalah instrument utama dalam penggalian dan eksplorasi data yang bersifat naturalistic di lapangan. Instrumen lain yang digunakan yaitu sebagai berikut.

- a. Pedoman wawancara, yaitu daftar pertanyaan dalam melakukan tanya jawab atau dialog langsung dengan masyarakat yang menjadi karyawan serta informan lain sehubungan dengan topik penelitian.
- b. Dokumentasi, yaitu data yang diperoleh dilapangan berupa dokumen-dokumen penting terkait dengan topik penelitian.

6. Analisis Data

Dalam pengolahan data, dilakukan dengan analisis data kualitatif, yakni upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.<sup>18</sup>

## H. Sistematika Penulisan

Sebuah penelitian, akan mudah dibaca dan dipahami jika skema yang ditempuh jelas mengarah sesuai tujuan.

---

<sup>18</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2010), 248.

## **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II: LANDASAN TEORI**

Pada Bab ini menguraikan tentang pengertian peran pemerintah daerah/kabupaten, pengertian peranan pemerintah, tugas dan fungsi pemerintah, pengertian upah, jenis-jenis upah, menentukan jenis-jenis pengupahan, proses pengupahan, syarat upah yang adil, tujuan pemberian upah, upah minimum regional (UMR), undang-undang tentang upah, dan pengetahuan upah dalam Islam beserta dalilnya.

## **BAB III: GAMBARAN UMUM**

Bab ini membahas objek penelitian, yaitu letak geografis, wilayah administrasi, produk domestik regional bruto (PDRB) kabupaten brebes, tingkat kesempatan kerja (TKK) kabupaten brebes, pengupahan di kabupaten brebes, serta identitas Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes.

## **BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang peran pemerintah dalam pelaksanaan sistem upah minimum regional di Kabupaten Brebes, peran pemerintah dalam menentukan upah minimum yang mensejahterakan tenaga kerja di kabupaten brebes, serta tinjauan hukum Islam tentang sistem upah karyawan.

## **BAB V: PENUTUP**

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran tentang penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, daftar pustaka, serta lampiran-lampiran.