

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Permasalahan yang paling mendasar dan serius dalam bidang ekonomi khususnya ketenagakerjaan di negara maju maupun berkembang adalah upah.¹ Permasalahan ini muncul sebab bagi beberapa pekerja, upah merupakan satu-satunya alasan bekerja. Ditambah sebagian besar pekerja, upah digunakan untuk menanggung kebutuhannya dan kebutuhan keluarganya.² Karena bagi pekerja, upah merupakan parameter utama untuk mengukur kesejahteraan dan kelayakan hidupnya. Maka secara sederhana semakin tinggi upah yang diterimanya, maka semakin layak kehidupan pekerja dan inilah yang senantiasa diharapkan oleh para pekerja.

Hingga kini masalah upah tenaga kerja seakan menjadi permasalahan yang tidak pernah tuntas dan selesai. Terbukti disetiap tahunnya ribuan atau bahkan jutaan pekerja/buruh selalu menuntut kenaikan upah kepada pengusaha dan pemerintah. Hal tersebut terlihat dari tahun 2018-2020 para pekerja selalu menuntut kenaikan upah. Sebagaimana dimuat dalam beberapa sumber berita sebagai berikut:

¹ Harin Nadindra Kirti dan Joko Priyono, *Mendapat Bayaran Dibawah Ketentuan Upah Minimum Regional (UMR)*, Jurnal Notarius, Vol. 11 No. 1, Tahun 2018, h. 69

² Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, & Dana Pensiun Untuk Pegawai dan Perusahaan*, (Jakarta: Visimedia Pustaka, 2009), h.33

1. Demo pekerja/buruh pada tahun 2018 yang menuntut kenaikan upah sebesar 20-25%.³
2. Demo pada tahun 2019 yang dilakukan oleh gabungan buruh dari Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) DKI Jakarta, Jawa Barat, dan Banten. Para pekerja menuntut kepada Menteri Tenaga Kerja agar menaikkan upah sebesar 10-15% yang didasarkan pada survey kebutuhan hidup layak.⁴
3. Demo pekerja/buruh pada tahun 2020 yang menuntut kenaikan upah disertai ancaman mogok kerja jika pengusaha dan pemerintah tidak menaikkan upah.⁵

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pekerja/buruh merasa belum puas dan tercukupi oleh upah yang telah ditentukan pemerintah dan pengusaha.

Hal yang menghambat penyelesaian masalah upah sebenarnya terletak pada perbedaan kepentingan yang ingin dicapai antara pekerja, perusahaan, dan pemerintah.⁶ Pekerja berkepentingan untuk mendapat upah yang sebesar-besarnya agar dapat mencapai kehidupan yang layak baginya, sedangkan perusahaan memiliki tujuan utama untuk mendapatkan keuntungan yang

³ Septian Deny, "Buruh Tolak Kenaikan UMP 2019 Sebesar 8,03 Pesen" dalam, <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3668628/buruh-tolak-kenaikan-ump-2019-sebesar-803-persen> diakses 15 Agustus 2021

⁴ Ronal, "Demo Ke Kemenaker, Buruh Tuntut Kenaikan Upah 15 Persen" dalam, <https://pasardana.id/news/2019/10/31/demo-ke-kemenaker-buruh-tuntut-kenaikan-upah-15-persen/> diakses 15 Agustus 2021

⁵ Lukman Nurhadi Arunanta, "Tuntut Kenaikan Upah, Massa Buruh Demo Di DPR Ancam Mogok Kerja" dalam, <https://news.detik.com/berita/d-5247596/tuntut-kenaikan-upah-massa-buruh-demo-di-dpr-ancam-mogok-kerja> diakses 15 Agustus 2021

⁶ Oki Wahyu Budijanto, *Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan HAM*, Jurnal Penelitian Hukum De Jure, Vol. 17 No. 3, September 2017, h. 396

sebesar-besarnya dengan meminimalkan pengeluaran, dan disisi lain pemerintah juga menginginkan antara keduanya agar tercapainya kemajuan dan kestabilan ekonomi negara.

Berbagai studi tentang hubungan hukum dan ekonomi menunjukkan bahwa kemajuan ekonomi tidak akan berhasil tanpa pembangunan hukum yang mendahuluinya.⁷ Pembangunan hukum yang dimaksud tersebut adalah dengan membentuk peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan merupakan peraturan tertulis yang dibentuk oleh lembaga negara atau pejabat berwenang dan mengikat secara umum.⁸ Dalam konteks ini aturan upah di Indonesia diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian disempurnakan dengan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, dimana aturan-aturan tersebut merupakan produk-produk hukum yang mengatur ketentuan dalam menentukan upah.

Perihal penentuan upah pekerja/buruh terdapat beberapa pedoman yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan, diantaranya pengusaha diwajibkan untuk menentukan upah buruh/pekerja sesuai dengan ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.⁹ Dalam PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dijelaskan bahwa upah minimum merupakan upah terendah bulanan yang meliputi (upah tanpa tunjangan, upah

⁷ Adi Sulistiyono dan Muhammad Rustamaji, *Hukum Ekonomi Sebagai Panglima*, (Sidoarjo: Masmedia Buana Pustaka, 2009), h. 4

⁸ Laurensius Arliman Simbolon, *Ilmu Perundang-Undangan Yang Baik Untuk Negara Indonesia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), h. 1

⁹ Pasal 81 angka 25 UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 88E ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

pokok dan tunjangan tetap) yang kemudian pemberlakuannya terbagi atas upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota dimana ketentuan dan penetapannya ditetapkan oleh pemerintah setiap satu tahun sekali.¹⁰

Upah minimum sendiri merupakan sebuah kebijakan publik yang bersifat mengikat dan harus dilaksanakan bagi pengusaha tanpa terkecuali yang dalam pelaksanaannya dijamin oleh peraturan perundang-undangan.¹¹ Aturan mengenai upah minimum merupakan upaya pemerintah untuk melindungi dan mencegah pemberian upah yang begitu rendah terhadap pekerja/buruh.¹² Namun, ternyata dalam kenyataannya masih banyak para pekerja yang belum mendapatkan upah sebagaimana ketetapan upah minimum. Menurut Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, selama ini kebijakan mengenai upah minimum di Kabupaten Blitar sendiri baru dilaksanakan oleh perusahaan-perusahaan besar, sebaliknya masih banyak perusahaan-perusahaan kecil dan menengah yang belum melaksanakan upah minimum sebagaimana yang telah ditetapkan.¹³ Dengan kenyataan tersebut jelas berimplikasi pada kesenjangan antara kepentingan buruh dan upah yang seharusnya diberikan kepadanya, serta kepentingan pengusaha dengan target keuntungannya dalam berproduksi, kemudian sering menjadi pemicu

¹⁰ Pasal 23 ayat (1) PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

¹¹ Dini Nabillah, "Pelaksanaan Hukum Pengaturan Pengupahan Pada Perusahaan Swasta di Provinsi Banten Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan", *Skripsi*. (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2018), h. 3

¹² *Ibid.*, h. 3

¹³ "Menunggu Ditetapkannya UMK 2021 Kabupaten Blitar" dalam <https://habari.id/menunggu-ditetapkannya-umk-2021-kabupaten-blitar/> diakses 21 Agustus 2021

terjadinya permasalahan perburuhan yang sering diakhiri dengan pengerahan masa dan konflik.¹⁴

Penangguhan upah minimum merupakan jalan keluar bagi perusahaan yang belum mampu memenuhi pembayaran upah minimum. Hal ini berlaku sebelum disahkannya UU Cipta Kerja, di mana perusahaan dapat melakukan pengajuan penangguhan pembayaran upah minimum kepada Gubernur/Kepala Daerah setempat.¹⁵ Namun, setelah diterbitkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ketentuan penangguhan pembayaran upah minimum akhirnya dihapus.¹⁶ Kemudian demi menjamin kemampuan dan keberlangsungan sebuah perusahaan, di dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian diperjelas oleh PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan memuat ketentuan baru yakni upah minimum dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil dengan ketentuan dan kriteria tertentu.¹⁷ Akan tetapi, dalam Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/538/KPTS/013/2020 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2021 tidak dijelaskan adanya penangguhan maupun pengecualian pemberlakuan upah minimum bagi usaha mikro dan kecil. Dalam aturan tersebut justru dijelaskan diwajibkannya perusahaan untuk

¹⁴ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), h. 2

¹⁵ Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan aturan pelaksanaannya adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep-231/Men/2003 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penangguhan Upah Minimum

¹⁶ Pasal 81 angka 27 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

¹⁷ Pasal 81 angka 28 UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 90B Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

memberikan upah sebagaimana upah minimum yang telah ditentukan dan terdapat sanksi bagi perusahaan yang tidak menjalankannya.¹⁸

Perbedaan antara UU yang mengamanatkan adanya pengecualian upah minimum bagi usaha mikro dan kecil, dengan SK Gubernur Jatim yang meniadakan ketentuan penangguhan maupun pengecualian upah minimum bagi usaha mikro dan kecil, membuat kebingungan bagi perusahaan yang ada di Jawa Timur dalam memberlakukan upah. Salah satu perusahaan yang memberlakukan upah dibawah standar upah minimum adalah perusahaan Samchick Kabupaten Blitar. Perusahaan yang bergerak dibidang kuliner dengan jumlah cabang sebanyak 15 cabang yang tersebar di Kabupaten Blitar, Kediri, Tulungagung, dan Sidoarjo. Ternyata dalam memberlakukan upah pekerjanya, perusahaan Samchick hanya mengupah pekerjanya sebesar Rp. 1.500.000., yang mana jumlah tersebut belum memadai untuk hidup layak, sedangkan para pekerja di Samchick berkewajiban memberikan tenaganya dalam durasi waktu 6 hari kerja dalam seminggu dengan rincian kerja 8 jam/hari sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.¹⁹ Realitas tersebut menimbulkan kesan adanya ketidakadilan dalam pengupahan dimana antara kewajiban pekerja tidak seimbang dengan upah yang diterimanya. Di Kabupaten Blitar sendiri pada tahun 2021 telah ditetapkan upah minimum kabupaten sebesar Rp. 2.004.705,75 naik sekitar Rp. 50.000 dibandingkan pada tahun 2020 yang

¹⁸ Diktum kedua SK Gubernur Jatim Nomor 188/538/KPTS/013/2020 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Jawa Timur Tahun 2021

¹⁹ Wawancara dengan Titis Endro Waluyo selaku informan yang berkedudukan sebagai pekerja di Perusahaan Samchick tanggal 3 Mei 2021

besarannya Rp. 1.954.706.²⁰ Dengan demikian maka seharusnya seluruh perusahaan di Kabupaten Blitar wajib memberlakukan upah minimum tersebut. Meskipun para pekerja/buruh Samchick mendapatkan upah di bawah ketentuan standar upah minimum, namun pekerja/buruh Samhick tidak pernah mengajukan tuntutan kepada perusahaan agar mengupahnya sebagaimana dalam ketentuan standar upah minimum, baik melalui demonstrasi maupun dialog, tidak adanya tuntutan dapat diduga karena buruh rela diberi upah di bawah upah minimum.²¹

Selanjutnya dalam studi hukum Islam upah juga disebut dengan istilah *al-ujrah* yang berasal dari bahasa Arab berarti upah. Dalam Islam, penentuan upah pekerja sangat memegang teguh prinsip keadilan dan kecukupan.²² Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen atas dasar kerelaan melakukannya (dari yang berakad).²³ Akad dalam transaksi kerja adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha, sehingga sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah.²⁴

Oleh karena, Islam sangat mengedepankan prinsip keadilan dalam segala aspek termasuk aspek ekonomi terkhusus dalam menentukan upah

²⁰ Samsul Hadi, "Ditetapkan Gubernur Jatim, Besaran UMK Blitar 2021 Naik Rp. 50.000" dalam <https://surabaya.tribunnews.com/2020/11/24/ditetapkan-gubernur-jatim-besaran-umk-blitar-2021-naik-rp-50000#:~:text=SURYA.CO.ID%2C%20BLITAR,yang%20besarannya%20Rp%201.954.706.>, diakses 6 Juni 2021

²¹ Wawancara dengan Titis Endro Waluyo selaku informan yang berkedudukan sebagai pekerja di Perusahaan Samchick tanggal 19 Agustus 2021

²² Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah...*, h. 3

²³ *Ibid.*, h. 4

²⁴ Ana Annisa'atun, *Ketentuan Upah*, Jurnal Maliyah, Vol, 1, No. 1, Juni 2011, h. 61

bagi pekerja atau buruh, sehingga perlu adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha agar tidak terjadi kesewenang-wenangan pengusaha terhadap para pekerjanya. Maka, dalam suatu perjanjian kerja haruslah mengakomodir pembayaran upah pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan kinerja kerjanya. Begitupun juga pekerja dilarang memaksa pengusaha untuk membayar upah pekerja atau buruh melebihi batas kemampuan perusahaan dalam pemberian upah yang merupakan hak pekerja.²⁵ Hukum yang berlaku dalam masalah upah atau gaji, sebenarnya kembali kepada keridhaan kedua belah pihak. Prinsipnya adalah *at-taradhin*, yaitu kedua belah pihak saling ridha yang disepakati di awal perjanjian.²⁶

Membedakan konsep upah dalam Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan dengan hukum Islam menjadi suatu hal yang penting. Sebab Islam memiliki pandangan sendiri yang khas dari bahasan tentang ijarah (upah), konsep yang ditawarkan lebih kepada rasa keadilan dan kemaslahatan guna memenuhi kehidupan masing-masing antara pekerja dan majikan atas manfaat yang didapatkan. Dalam penetapan upah, Islam menyediakan ruang untuk memberi perlindungan bagi hak-hak para majikan dan pekerja. Jatuhnya upah di bawah tingkat terendah tidak seharusnya terjadi untuk melindungi hak-hak pekerja, sebaliknya menaikkan upah melebihi batas tertinggi tidak seharusnya terjadi demi menyelamatkan kepentingan

²⁵ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah...*, h. 4

²⁶ Ahmad Sarwat, "Sistem Memberi Upah dalam Islam" dalam <https://www.rumahfiqih.com/konsultasi-253-sistem-memberi-upah-dalam-islam.html> diakses tanggal 30 Agustus 2021

majikan.²⁷ Ijarah dalam Islam tidak lepas dari dimensi dunia dan akhirat yang berlandaskan Al Quran dan Hadis. Hubungan manusia dengan Allah dan hubungan manusia dengan manusia harus seimbang. Islam memberikan selebar-lebarnya kepada manusia untuk melakukan kegiatan dalam dunia pekerjaan.²⁸

Di sisi lain Peraturan tentang Pengupahan memiliki konsep yang berbeda dalam pembahasan tentang upah, hubungan dalam dunia ketenagakerjaan terkhusus pengupahan semua diatur dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian disempurnakan dalam Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan. Semua hal yang berkaitan dengan dunia kerja diatur dalam peraturan tersebut, baik mengenai waktu, penetapan upah yang didapat, hak dan kewajiban, syarat-syarat yang harus dikerjakan dan lain-lain. Dalam PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan pelaksanaan pekerjaan dilakukan dengan adanya kesepakatan bersama dengan ketentuan yang disepakati oleh pekerja/penyedia jasa pekerjaan.²⁹ Adanya ketentuan waktu dalam bekerja yang ditentukan, serta besaran sistem pembayaran upah dan acuan besaran upah yang harus dikeluarkan, menjadi perbedaan umum

²⁷ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah...*, h. 22

²⁸ Fitri Anggani, "Studi Komparasi Standart Upah Minimum Buruh Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Dan Hukum Islam", *Skripsi*. (Tulungagung: IAIN Tulungagung, 2018), h. 3-4

²⁹ Pasal 16 ayat (2), Pasal 18 ayat (2), dan Pasal 36 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

yang sangat mencolok dari konsep yang digunakan dalam Hukum Islam dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.³⁰

Berangkat dari uraian diatas, mengkaji penentuan upah di Perusahaan Samchick mengenai upah pekerja sangatlah penting. Oleh sebab itu, dalam hal ini peneliti khususnya kajian tersebut dengan judul “Pemberlakuan Upah Buruh di Bawah Standar Minimum Ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Hukum Islam (Studi Kasus pada Perusahaan Samchick Kabupaten Blitar)”

B. Rumusan Masalah

Untuk mempertegas arah pembahasan dari permasalahan utama sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka dapat dibuat rincian rumusan masalah, sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberlakuan upah buruh di bawah standar upah minimum pada perusahaan Samchick Blitar?
2. Bagaimana pemberlakuan upah buruh di bawah standar upah minimum pada perusahaan Samchick Blitar ditinjau dari PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan?
3. Bagaimanakah pemberlakuan upah di bawah standar upah minimum pada perusahaan Samchick Blitar ditinjau dari hukum Islam?

³⁰ Fitri Anggainsi, *Studi Komparasi...*, h. 4

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pemberlakuan upah buruh di bawah standar upah minimum pada perusahaan Samchick Blitar.
2. Untuk menjelaskan pemberlakuan upah buruh di bawah standar upah minimum pada perusahaan Samchick Blitar menurut PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
3. Untuk menjelaskan pemberlakuan upah buruh di bawah standar upah minimum pada perusahaan Samchick Blitar menurut hukum Islam.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Bagi peneliti
 - a. Untuk menambah wawasan peneliti terhadap fenomena-fenomena sosial terbaru yang berkenaan dengan hukum ketenagakerjaan terkhusus tentang pemberlakuan upah di bawah standar upah minimum yang dilakukan oleh perusahaan ditinjau dari regulasi terbaru yakni PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan juga menurut hukum Islam.
 - b. Untuk mempraktikkan teori yang telah diperoleh selama proses belajar di bangku kuliah dengan realitas sosial yang ada berkaitan

dengan hukum ketenagakerjaan terkhusus tentang pemberlakuan upah minimum pekerja.

- c. Bagi peneliti, Penelitian ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar srata satu (S1) .

2. Bagi akademik

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran ilmiah bagi Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum, IAIN Tulungagung.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi peneliti selanjutnya terhadap penelitian yang sejenis, agar penelitiannya tidak sama dengan apa yang telah diteliti.

3. Bagi pihak lain

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan jawaban atas permasalahan yang telah diteliti dan memberikan sumbangsih pemikiran/pengetahuan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Blitar, Perusahaan/Pengusaha, dan Serikat Pekerja Kabupaten Blitar.
- b. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambahkan sumbangsih khazanah keilmuan dan pengetahuan kepada masyarakat umum tentang pemberlakuan upah di bawah standar minimum ditinjau dari PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Hukum Islam.

E. Penegasan Istilah

Untuk membahas permasalahan dalam penelitian ini, perlu penegasan terhadap beberapa kata kunci yang pengertian dan pembatasannya perlu untuk dijelaskan, yaitu sebagai berikut:

1. Penegasan secara konseptual

Konseptual dimaksudkan untuk memperjelas terhadap makna atau arti istilah-istilah yang diteliti secara konseptual atau sesuai dengan kamus atau sumber-sumber terpercaya agar tidak menimbulkan kesalahan penafsiran terhadap apa yang diteliti. Guna mempermudah memahami makna judul penelitian ini yaitu "*Pemberlakuan Upah Buruh di Bawah Standar Minimum Ditinjau dari PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Hukum Islam (Studi Kasus pada Perusahaan Samchick Kabupaten Blitar)*", maka perlu untuk dijelaskan beberapa istilah sebagai berikut :

a. Pemberlakuan Upah Buruh

Upah dapat dijelaskan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja. Sedangkan buruh diartikan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³¹ Sehingga berangkat dari dua pengertian tersebut dapat dijelaskan bahwa upah buruh ialah imbalan yang didapatkan oleh seorang buruh sebagai akibat karena telah menyelesaikan suatu pekerjaan atau secara sederhana upah adalah imbalan sedangkan

³¹ Pasal 1 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

buruh adalah orang yang menerima imbalan tersebut. Selain itu menurut Pasal 1 ayat (1) PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan juga dijelaskan bahwa upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerjaj/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³²

Kemudian terkait pemberlakuan upah buruh menurut PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan juga kebiasaan yang umum dipraktikan di Indonesia terdapat beberapa cara pemberlakuan upah buruh yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan yaitu pemberlakuan upah buruh berdasarkan satuan waktu, satuan hasil, dan juga berdasarkan upah minimum.

b. Upah Minimum

Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman.³³

c. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan adalah peraturan perundang-undangan yang disahkan

³² Pasal 1 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

³³ Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Sleman: Deepublish, 2019), h. 35

dan ditetapkan oleh Presiden pada tanggal 2 Februari 2021 yang merupakan kebijakan pemerintah untuk mengatur isu-isu strategis mengenai bentuk upah, upah bagi pekerja/buruh, upah minimum dan upah bagi pekerja/buruh pada usaha mikro dan usaha kecil.³⁴

d. Hukum Islam

Dalam hukum Islam pengupahan termasuk ke dalam *Ijarah*. Kata *ijarah* berasal dari kata *ajr* yang berarti imbalan. Dengan pengertian semacam ini, pahala dinamakan dengan *ajr*. Dalam syariat, yang dimaksud dengan *ijarah* adalah akad untuk mendapatkan manfaat sebagai imbalan.³⁵ Secara umum, dapat disebutkan bahwa bentuk akad *al-ijarah* terdapat dua macam yaitu:³⁶

- 1) *Al-ijarah* yang mengarah kepada pengambilan imbalan dari benda-benda material seperti rumah, kendaraan, dan lainnya.
- 2) *Al-ijarah* yang mengarah kepada upah mengupah yaitu bersifat jasa, dan dalam hal ini diatur masalah upah (*al-ujrah*), karenanya masalah perburuhan diatur dalam bab *al-ijarah*.

e. Perusahaan Samchick

Perusahaan Samchick merupakan sebuah perusahaan bisnis yang bergerak di bidang kuliner yang berpusat di Kabupaten Blitar

³⁴ “PP No 36 tahun 2021 tentang Pengupahan” dalam <https://www.jogloabang.com/ekbis/pp-36-2021-pengupahan>, diakses 29 Mei 2021

³⁵ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 5*, terj. Abdurrahim dan Masrukhin, (Jakarta Selatan: Cakrawala Publishing, 2009), h. 258

³⁶ Ridwan Nurdin, *Fiqh Muamalah: Sejarah, Hukum, dan Perkembangannya*, (Banda Aceh: PeNA, 2014), h. 89

dan sekarang telah memiliki kurang lebih 15 cabang yang tersebar di 4 daerah yaitu Sidoarjo, Kediri, Tulungagung, dan Blitar.³⁷

2. Penegasan secara operasional

Berdasarkan penegasan istilah tersebut di atas, maka yang dimaksud dengan “*Pemberlakuan Upah Buruh di Bawah Standar Minimum Ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Hukum Islam (Studi Kasus pada Perusahaan Samchick Kabupaten Blitar)*” adalah sebuah penelitian yang membahas tentang pemberlakuan upah pekerja atau buruh di bawah standar minimum yang dilakukan oleh perusahaan Samchick Kabupaten Blitar dari segi pembahasan menurut PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan hukum Islam dalam konsep *ujrah* yang berprinsip pada keadilan, kerelaan, dan kelayakan.

F. Sistematika Pembahasan

Agar memudahkan penulis dan juga pembaca dalam memahami isi pembahasan dari skripsi ini, maka disusunlah sistematika pembahasan yaitu pada BAB V Pembahasan didasarkan pada hasil penelitian yang telah disusun secara sistematis di BAB IV yang kemudian dianalisis dan dikaji berdasarkan kajian pustaka yang telah dijabarkan pada BAB II guna menjawab rumusan masalah yang telah peneliti susun sebelumnya pada BAB I yaitu sebagai berikut: 1) Bagaimana pemberlakuan upah buruh di bawah standar upah

³⁷ Wawancara dengan David Handrawan selaku informan yang berkedudukan sebagai pemilik Perusahaan Samchick tanggal 31 Agustus 2021

minimum pada perusahaan Samchick Blitar; 2) Bagaimana pemberlakuan upah buruh di bawah standar upah minimum pada perusahaan Samchick Blitar ditinjau dari PP Nomor 36 tentang Pengupahan; 3) Bagaimana pemberlakuan upah buruh di bawah standar upah minimum pada perusahaan Samchick Blitar ditinjau dari hukum Islam.