

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka melaksanakan pembangunan nasional dengan tujuan utama untuk pengembangan sumber daya manusia Indonesia seutuhnya untuk mewujudkan masyarakat yang makmur, adil dan sejahtera yang merata, baik secara materiil ataupun spiritual yang didasarkan pada Pancasila serta Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Akan tetapi, dalam mewujudkan sumber daya manusia yang demikian, masih banyak permasalahan yang menjadi suatu penghambat yang mana tidak terlepas dari permasalahan upah yang selalu menjadi dilema bagi pemberi kerja sekaligus penerima kerja. Semua pihak dalam selalu menginginkan pengaturan upah yang berlandaskan prinsip keadilan, namun bilamana permasalahan tersebut tidak ditanggulangi dengan regulasi yang dapat meminimumisir dua kepentingan yang selalu berbeda akan dapat menimbulkan ketidakharmonisan dalam hubungan kerja. Dengan berpedoman pada asas-asas pengupahan yang baik maka akan terwujudnya keadilan.

Pentingnya melindungi tenaga kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dengan menjamin hak-hak normatif pegawai, dimana pegawai berhak memperoleh penghasilan atau upah atas pekerjaan yang dilakukannya. Di sisi lain, adanya upah pegawai dapat mencukupi kebutuhan hidupnya yang sejatinya dapat membantu kondisi ekonominya.

Dalam sistem pengupahan tidak hanya terikat dengan aspek teknis dan aspek ekonomis saja namun juga terdapat aspek hukum di dalamnya karena jika penanganan mengenai pengupahan ini tidak sesuai dengan perjanjian diawal akan menyebabkan dampak negatif yang tidak diharapkan.² Oleh sebab itu pentingnya penanganan pengupahan yang pekerjaanonal adalah suatu aspek mutlak sehingga diaturlah hukum yang dengan khusus memuat mengenai ketenagakerjaan.

Diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah sebagai payung hukum di bidang hubungan industrial yang bertujuan untuk memelihara ketertiban dan pengendalian sosial, terutama di bidang produksi (barang dan jasa) dan hubungan-hubungan hukum terkait ketenagakerjaan. Hal tersebut telah termuat dalam ketentuan Pasal 102 (2) dan (3) Undang-Undang No. 13 tahun 2003.³

Pengupahan dalam Undang Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bilamana upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja, dilarang membayar upah kepada pekerja lebih rendah dari upah minimum yang telah diatur oleh pemerintah. Tidak hanya didasarkan pada hukum ketenagakerjaan, sistem pengupahan tersebut juga memiliki keterkaitan dengan sistem ekonomi Islam.

Pembahasan mengenai upah sendiri dalam Islam telah dijelaskan dan secara umum termasuk dalam ranah *ijarah* yakni sewa menyewa baik tenaga

² Arrista Trimaya, "Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Perspektif Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja", *Asprasi Vol. 5 No 1, Juni 2014 hal 12*.

³ Djoko Heroe Soewono, "Analisis Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia", *Inspirasi Vol.2 No.1, Februari 2015, hal 3*.

maupun jasa seorang tenaga kerja. Di dalam rujukan penetapan upah sendiri tidak diperbolehkan jika pihak yang kuat menentukan sendiri upah sebagai bentuk eksploitasi dengan memberikan upah tidak layak pada para pekerjanya namun juga harus menentukan kesepakatannya dari awal. Sehingga keseimbangan terhadap upah pegawai tidak tetap dan pegawai tetap harus dipertimbangkan secara matang.

Secara umum, dalam ekonomi Islam, upah yang diperoleh pekerja lepas didasarkan pada kemampuannya untuk bekerja dan tidak menawarkan upah di bawah minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan dasar kelompok pekerja, sehingga kebutuhan dasar tersebut harus terpenuhi antara lain akan kebutuhan sandang, pangan dan juga papan. Oleh karena itu, tingkat upah harus didasarkan pada kebutuhan dasar ini. Penegakkan prinsip keadilan sudah semestinya dapat dilakukan secara sukarela tanpa paksaan oleh salah satu pihak manapun. Walaupun demikian, masih terdapat ketimpangan terhadap pengupahan yang diperoleh pegawai tidak tetap seperti yang terjadi pada kantor Badan Usaha Milik Desa Bangkit Sejahtera Ringinpitu.

Badan Usaha Milik Desa yang ke depannya akan lebih efisien pengucapannya, itulah yang penulis sebut BUMDes. BUMDes adalah suatu bentuk badan usaha yang seluruh atau sebagian modalnya dimiliki oleh desa melalui kontribusi langsung yang bersumber dari kekayaan dan potensi desa, sebagaimana diatur dalam UU No. 6 Tahun 2014. Dalam melaksanakan kegiatan operasional BUMDes Bangkit Sejahtera Ringinpitu terdapat beberapa

tenaga kerja yang mana tujuan utama dari tenaga kerja tersebut adalah mendapatkan penghasilan berupa upah.

Kebijakan penetapan upah minimum ini dalam kerangka perlindungan upah, dewasa ini masih terdapatnya kendala yang terjadi dimana besar kecilnya upah tidak boleh dibawah standar upah minimum. Akan tetapi dalam kenyataannya, Dalam BUMDes Bangkit Sejahtera Desa Ringinpitu Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung, upah yang diberikan kepada pekerja masih belum dapat menyesuaikan dengan UMK Kabupaten Tulungagung sehingga penghasilan tersebut tidak mencukupi kebutuhannya dan menyebabkan dengan ini pekerja tersebut belum mendapatkan kesejahteraan.⁴

Akibat adanya permasalahan-permasalahan yang dialami oleh pekerja, hak dasar yang dimiliki oleh pekerja sudah seharusnya terdapat perlindungan hukum oleh konstitusi. Dalam hal penjaminan hak dasar pekerja dan kesamaan serta perbuatan agar terhindar dari diskriminasi atas dasar apapun yang dapat menghalangi kesejahteraan pekerja serta keluarganya untuk terus mmeberi perhatian mengenai perkembangan kemajuan dunia bisnis dan juga kepentingan pemberi kerja. Oleh sebab itulah, perlindungan pengupahan ini bertujuan untuk menjamin sumber penghasilan demi kelangsungan hidup pekerja serta keluarganya.

⁴ Hasil Wawancara dengan Bapak Purnomo selaku Direktur Utama, di Kantor BUMDes Bangkit Sejahtera Ringinpitu, Pada Tanggal 11 Oktober 2022.

Pemberian kompensasi kepada pegawai dengan sepadan sangatlah penting untuk diperhatikan sehingga akan memberikan dampak positif yang dapat dirasakan pegawai sebagai bentuk apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan. Akan tetapi, dengan adanya peraturan dan perundang-undangan yang mengatur mengenai hal tersebut, dirasakan oleh pegawai tidak tetap belum sepadan dan belum memuaskan bagi para pegawai karena perbedaan status dalam kepegawaiannya. Tentu saja kebijakan serta kompensasi yang mengatur pegawai tetap dan pegawai tidak tetap ini sangatlah berbeda, sehingga menyebabkan persoalan yang menjadikan pegawai tidak tetap merasa berbeda perlakuan dalam pemberdayaan, terkhusus pada kompensasi yang diterima dengan pegawai tetap.

Permasalahan upah bukan hanya dilihat dari jumlah nominalnya saja namun perlunya memperhatikan komponen upah serta waktu pembayarannya. Namun perlunya juga melihat sistem penetapannya serta faktor faktor yang mempengaruhinya agar upah tersebut layak diberikan oleh pekerja. Dengan melihat hal tersebut maka terdapat suatu permasalahan yaitu ketidaksinkronan antara sistem pengupahan yang ditinjau dari undang undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dengan perspektif hukum Islam.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan tersebut, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“Tinjauan Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Dan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Pegawai Tidak Tetap di Badan Usaha**

Milik Desa Bangkit Sejahtera Desa Ringinpitu Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, berikut merupakan rumusan permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Bagaimana Tinjauan Undang Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Terhadap Pengupahan Pegawai Tidak Tetap di Badan Usaha Milik Desa Bangkit Sejahtera Desa Ringinpitu Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung?
2. Bagaimana Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Pegawai Tidak Tetap di Badan Usaha Milik Desa Bangkit Sejahtera Desa Ringinpitu Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Menganalisis Tinjauan Undang Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Terhadap Pengupahan Pegawai Tidak Tetap di Badan Usaha Milik Desa Bangkit Sejahtera Desa Ringinpitu Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung.
2. Untuk Menganalisis Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Pegawai Tidak Tetap di Badan Usaha Milik Desa Bangkit Sejahtera Desa Ringinpitu Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah pengetahuan masyarakat dan peneliti, khususnya dalam pengembangan hukum bisnis syariah, khususnya yang berkaitan dengan UU No 13 Tahun 2003 dan sistem pengupahan yang wajar berdasarkan hukum Islam. menjadi Oleh karena itu, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang relevan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa dijadikan bahan pertimbangan terkait sistem pengupahan yang sesuai bagi :

- a. Direktur Utama BUMDes Bangkit Sejahtera.
- b. Pegawai BUMDes Bangkit Sejahtera.
- c. Peneliti Selanjutnya.

E. Penegasan Istilah

Guna menghindari kesalahpahaman dalam memahami isi dari skripsi ini terutama dalam bagian judul yang penulis ajukan yaitu “Tinjauan Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Dan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Pegawai Tidak Tetap di Badan Usaha Milik Desa Bangkit Sejahtera Desa Ringinpitu Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung”

maka penulis akan memberikan pengertian dari beberapa kata penting yang termasuk di dalam judul, yaitu sebagai berikut :

1. Konseptual

a. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

Menurut Tami Rusli dari buku Pengantar Ilmu Hukum, undang-undang adalah peraturan pemerintah yang mempunyai kekuatan hukum mengikat. Hukum dibuat dan dipelihara oleh negara.⁵ Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 secara khusus membahas masalah ketenagakerjaan sebagai instrumen yang melindungi dan mengatur hak-hak tenaga kerja.

b. Hukum Islam

Aturan yang berarti syariat yang ada karena Allah untuk umat-Nya yang dibawa oleh Nabi Muhammad SAW, baik hukum yang berkaitan dengan kepercayaan (aqidah) maupun hukum yang berkaitan dengan amaliyah (perbuatan) yang dikerjakan oleh seluruh umat muslim.⁶

c. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan adalah kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi (apa yang dibayar atau upah) yang diterima pekerja.⁷

⁵ Tami Rusli, *Pengantar Ilmu Hukum* (Bandar Lampung: CV Anugrah Utama Raharja, 2018), hal.15.

⁶ Eva Iryani, “ Hukum Islam, Demokrasi dan Hak Asasi Manusia”, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Vol. 17 No.2, 2017 hal 1.*

⁷ Ahmad Syakur, “Standar Pengupahan dalam Ekonomi Islam (Studi Kritis Atas Pemikiran Hizbut Tahrir)” *Universum, 1 Januari 2015. hal. 7.*

d. Pegawai tidak tetap

Pekerja tidak tetap adalah pekerja yang menerima penghasilan hanya pada saat pekerja bekerja, berdasarkan jumlah hari pekerja bekerja, jumlah unit pekerjaan yang dihasilkan, atau penyelesaian pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja.⁸

e. Badan usaha milik desa

BUMDes merupakan instansi usaha desa yang diatur oleh warga serta pemerintah desa pada usaha menguatkan perekonomian desa serta dibangun bersumber pada keinginan warga serta kemampuan desa. BUMDesa ialah wujud kelembagaan desa yang mempunyai aktivitas melaksanakan upaya ekonomi ataupun bidang usaha untuk mendapatkan guna yang bermanfaat untuk keselamatan warga desa.⁹

2. Operasional

Berdasarkan dari beberapa penegasan kata diatas, maka yang dimaksud dengan judul penulis yaitu “Tinjauan Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Dan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Pegawai Tidak Tetap di Badan Usaha Milik Desa Bangkit Sejahtera Desa Ringinpitu Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung” adalah penelitian yang

⁸ Anang Pikukuh Purwoko, “Pegawai Tidak Tetap: Tinjauan Literatur Sebagai Perbandingan Dengan Praktek Pada Organisasi Publik di Indonesia. *Kebijakan dan Manajemen PNS*” Vol. 7 No.02 , November 2013. hal 13.

⁹ Hastowiyono dkk, *Penyusunan Kelayakan Usaha & Pengembangan Usaha BUMDesa* (Yogyakarta: Forum Pengembangan Pembaharuan Desa: 2014), hal. 1.

mengkaji tinjauan terkait Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang permasalahan mengenai sistem pengupahan yang disebabkan oleh tidak dipenuhinya kebijakan dalam peraturan pemerintah serta mengkaji sistem pengupahan dengan berlandaskan hukum Islam demi kehidupan yang layak.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam sistematika pembahasan penulis memberikan gambaran secara umum mengenai penelitian tersebut serta akan memberikan kemudahan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis akan menguraikan secara sistematis tentang susunan ini yang terdiri dari lima bab yaitu sebagai berikut :

BAB I : Dalam bab pertama, berisi pendahuluan, yang mana pada bab tersebut akan mengulas mengenai latar belakang masalah, yaitu berisikan kronologi problematika awal yang muncul sehingga menjadikan permasalahan tersebut layak untuk dikaji secara lebih dalam, kemudian berikutnya rumusan masalah, sesudah itu terdapat tujuan masalah serta manfaat penelitian, selepas itu adalah penegasan istilah, sub bab yang terakhir dalam bab ini masuk kedalam sistematika pembahasan.

BAB II : yakni berisi suatu landasan teori, yang di dalamnya akan membahas mengenai teori dalam sistem pengupahan yang didasarkan pada Undang-Undang yang berlaku di Indonesia terkhusus pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan setelah itu mengenai Hukum Islam, berikutnya

dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, selanjutnya diakhiri dengan kerangka berfikir.

- BAB III :** merupakan gambaran umum mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi terdiri dari penjelasan jenis penelitian, pendekatan penelitian, kehadiran peneliti lokasi penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data serta pengecekan keabsahan data
- BAB IV :** merupakan pemaparan data dan temuan dari penelitian yang sudah dilaksanakan. Pada bab ini seluruh temuan yang didapatkan pasca penelitian kemudian dipaparkan secara deskriptif dan sistematis sehingga bisa diperoleh jawaban dari pertanyaan yang sudah dirumuskan diawal dari penelitian tentang sistem pengupahan pada Badan Usaha Milik Desa Bangkit Sejahtera.
- BAB V :** merupakan bagian dari hasil analisis yang telah dilakukan. Pada bab ini seluruh temuan yang meliputi sistem pengupahan dalam Badan Usaha Milik Desa Bangkit Sejahtera yang ditinjau dari Undang Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 serta ditinjau dari Hukum Islam kemudian dipaparkan secara deskriptif dan sistematis sehingga menjadi suatu jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan di awal dari penelitian mengenai sistem pengupahan yang ada pada Badan Usaha Milik Desa Bangkit Sejahtera Ringinpitu.

BAB VI : adalah bagian penutup yang berisi sebuah kesimpulan serta saran yang bermula dari permasalahan awal sampai dengan pembahasan akhir, sedangkan saran berisikan masukan serta kritik guna menyempurnakan tulisan dari penelitian dan nantinya dimaksudkan akan berguna bagi penulis ataupun oranglain.