

BAB I

PEDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hak merupakan suatu yang semestinya dilakukan atau diterima oleh setiap individu yang tidak bisa diwakilkan oleh orang lain maupun pihak lain.² Apabila suatu peristiwa hukum terjadi maka suatu hak dapat timbul atau tercipta. Hak ini dapat timbul atau lahir karena beberapa sebab. Pertama, karena suatu badan hukum baru ada yang berbentuk perseorangan atau badan hukum, maka syaratnya mempunyai kewajiban dibuat.³ Hak itu milik orang yang mutlak dan penggunaannya bergantung pada orang itu. Misalnya hak atas pendidikan, hak menyampaikan pendapat, dan hak mendapat upah atas pekerjaan yang dilakukan di suatu perusahaan.

Pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan upah atas kerja kerasnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Menurut Pasal 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/pegawai untuk diterima dan dinyatakan dalam uang oleh pemberi kerja atau pemberi kerja sebagai imbalan bagi pekerja/pegawai dan ditentukan menurut kontrak kerja. atau perjanjian dan dibayar. atau peraturan hukum. - mengundang.⁴ Dalam Undang-Undang tersebut mengatur bahwa para tenaga kerja memiliki hak menerima upah yang dia dapat dan pada pasal 189 sebagai

² Sonny sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hal. 4.

³ Lysa Angrayni, *Diktat Pengantar Ilmu Hukum*, (Riau: Suska Press, 2014) hal. 48-51.

⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

pengusaha yang pemberi upah merupakan kewajiban sebagai pengusaha untuk memberikan upah kepada tenaga kerjanya.

Pengupahan adalah hal yang menjadi perlindungan dari setiap hak-hak bagi perkerja yang mewajibkan para pengusaha atau pemilik lembaga usaha harus memenuhi hak upah tersebut.⁵ Orang perorangan, pengusaha dan badan hukum merupakan pemberi kerja yang mana mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.⁶

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan pada pasal 5 ayat 1 dan 2 mengatur tentang pengupaha ditetapkan sebagai salah satu mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan salah satunya kebijakan tentang upah minimum.⁷ Apabila pekerja/pegawai dibayar berdasarkan satuan produksi, potongan atau perhitungan komisi, maka pendapatan harian mereka sama dengan rata-rata pendapatan harian selama 12 bulan terakhir mungkin lebih rendah dari peraturan upah minimum negara bagian atau upah minimum kota/negara bagian, pembayaran upah tesebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pasal 157 ayat 3.⁸

Salah satu badan usaha yang wajib memberikan upah tenaga kerja adalah BMT (Baitul Mal Wat Tamwi), BMT merupakan organisasi usaha koperasi yang menjalankan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan diatur

⁵ Titin Rusmiati. *Implementasi Sistem Pengupahan Pada Perjajian Kerja Di BMT AN-NAFI Batanghari Lampung*. (Metro: IAIN METRO 2018), hal. V.

⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 4.

⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

dalam undang-undang koperasi. Dalam Undang-undang perkoperasian⁹ tidak ada ketentuan khusus tentang sistem pengupahan. Sistem pengupahan dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian (“UU Koperasi”) (Pasal 49 ayat (3), Pasal 57 ayat (2), dan Pasal 78 ayat (1) huruf c UU Koperasi) yang berisi Mengenai upah bagi pengawas koperasi, gaji dan tunjangan pengurus koperasi, serta bonus bagi pengawas, pengurus dan karyawan koperasi. UU Koperasi hanya membahas mengenai bagaimana menentukan besarnya imbalan, gaji, tunjangan, serta bonus tersebut, yaitu melalui Rapat Anggota Koperasi sedangkan sistem pengupahan tidak dijelaskan secara rinci dalam undang-undang perkoperasian.

UU Koperasi tidak mengatur besaran minimal kompensasi, gaji, tunjangan dan bonus. Namun setelah adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 28/PUU-XI/2013, UU Perkoperasian dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sehingga Mahkamah memutuskan undang-undang tersebut melanggar Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang koperasi. Pemerintahan sementara sampai undang-undang tersebut diundangkan aturan baru.¹⁰

Berdasarkan wawancara peneliti pada Baitul Mal Wat Tamwi PETA Jombang dengan cara bertanya kepada beberapa pekerja terkait dengan jumlah upah yang diterima saat bekerja pada bulan pertama sampai dengan bulan ke-24 upah diatur atau ditentukan oleh pusat Baitul Mal Wat Tamwi PETA yaitu

⁹ Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian.

¹⁰ Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian.

di Tulungagung, Upah Minimum Kabupaten Jombang berkisar Dua juta enam ratus lima puluh empat ribu Sembilan lima rupiah (Rp. 2.654.095) perbulan namun upah yang didapatkan oleh karyawan BMT PETA Jombang adalah satu juta lima ratus ribu rupiah (Rp. 1.500.000), direktur pusat Baitul Mal Wat Tamwi memberikan upah tambahan Setiap bulan sekitar lima puluh ribu rupiah (Rp. 50.000) bertambah hingga bulan ke dua puluh empat, jadi total upah yang didapat pada bulan dua puluh empat sekitar dua juta enam ratus rupiah (Rp. 2.600.000).¹¹

Bulan ke satu sampai dengan bulan ke dua puluh empat itu merupakan masa calon karyawan dan ketika melewati bulan ke dua puluh empat akan menjadi karyawan, dan ketika sudah menjadi karyawan tetap setiap penggajian akan ada gaji pokok, masa kerja, uang makan, dan setiap penggajian akan ada potongan untuk wakaf, tunjangan kesehatan.

Permasalahan yang ada sebenarnya adalah UMK pada kabupaten Jombang adalah Dua juta enam ratus lima puluh empat ribu Sembilan lima rupiah (Rp. 2.654.095) perbulan namun upah yang didapatkan oleh karyawan BMT PETA Jombang adalah satu juta lima ratus ribu rupiah (Rp. 1.500.000) per bulan dan bertambah 50 per bulan sampai bulan ke-24, sehingga pada bulan ke 24 upah karyawan baru akan sesuai dengan UMK yaitu (Rp 2.600.000) dan permasalahan yang penelitian ambil adalah kenapa upah sebelum bulan ke24 yang didapatkan (Rp 1.500.000) dibawah UMK kabupaten Jombang.

¹¹ Hasil Wawancara dengan Staf Marketing di BMT PETA cabang Jombang: Senin 12 Juni 2023.

Dengan adanya permasalahan diatas yaitu pengupahan pada tenaga kerja di BMT PETA menurut peneliti belum sesuai dengan standar upah yang seharusnya sesuai UMK Kabupaten Jombang dengan analisis menggunakan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. seperti upah sudah ditentukan oleh pusat pada Bulan pertama sampai dengan bulan ke-24, maka dari itu penulis ingin meneliti dengan judul “*Pengupahan terhadap Tenaga Kerja Koperasi di Bawah Standar Upah Minimum Kabupaten Pada Dua Tahun Pertama Ditinjau dari Hukum Positif dan Hukum Islam*”.

B. Rumusan Masalah

1. Mengapa koperasi BMT PETA kantor cabang Jombang memberlakukan pengupahan dibawah standar upah minimum kabupaten Jombang pada dua tahun pertama?
2. Bagaimana pengupahan koperasi BMT PETA kantor cabang Jombang terhadap tenaga kerja dibawah standar upah minimum kabupetan pada dua tahun pertama ditinjau dari hukum positif?
3. Bagaimana pengupahan koperasi BMT PETA kantor cabang Jombang terhadap tenaga kerja dibawah standar upah minimum kabupaten pada dua tahun pertama ditinjau dari hukum Islam?

C. Tujuan Masalah

Tujuan dalam penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini, sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui alasan koperasi BMT PETA Jombang memberlakukan pengupahan dibawah standar upah minimum kabupaten pada dua tahun pertama
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengupahan terhadap tenaga kerja koperasi BMT PETA kantor cabang Jombang di bawah standar upah minimum kabupaten pada dua tahun pertama ditinjau dari hukum positif
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengupahan terhadap tenaga kerja koperasi BMT PETA kantor cabang Jombang di bawah standar upah minimum kabupaten pada dua tahun pertama ditinjau dari hukum Islam

D. Kegunaan Hasil Penelitian

1. Secara teoritis
 - a. Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini, maka secara teoritis penelitian ini dapat berguna bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji tentang pengupahan terhadap tenaga kerja koperasi dibawah standar.
 - b. Selain itu penelitian ini dapat berguna bagi pihak-pihak terkait dalam hal menambah informasi maupun referensi khususnya terkait dengan pengupahan terhadap tenaga kerja koperasi dibawah standar.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi penulis, penulis berharap penelitian ini dapat membantu menambah pengetahuan peneliti mengenai pengertian gaji yang tidak sesuai dengan syariat Islam.
 - b. Bagi pihak-pihak lain tentunya penelitian ini bisa diharapkan bisa menjadi bahan-bahan pertimbangan, penentuan kebijakan, serta memberikan informasi mengenai pengupahan pada tenaga kerja

- c. Bagi masyarakat umum diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan serta informasi tentang pengupahan terhadap tenaga kerja koperasi dibawah standar.
- d. Bagi BMT PETA diharapkan agar menyesuaikan upah bagi karyawan yang sesuai dengan UMK
- e. Bagi pemerintah supaya mengevaluasi lebih dalam mengenai pengupahan yang sesuai dalam peraturan Undang-Undang

E. Penegasan Istilah

1. Pengupahan

Pengupahan adalah sistem upah yang meliputi upah berdasarkan upah sistem waktu, sistem upah borongan, sistem upah hasil,¹²

2. Tenaga kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan/atau jasa untuk keperluan sendiri atau untuk masyarakat.¹³

3. Koperasi

Koperasi adalah suatu usaha yang dimiliki dan dijalankan oleh orang perseorangan untuk kepentingan bersama. Koperasi beroperasi berdasarkan asas gerakan ekonomi kerakyatan yang berdasarkan asas kekeluargaan.¹⁴

¹² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹³ Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁴ Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian.

4. Upah Minimum kabupaten

UMK memiliki upah minimum bulanan yang mencakup gaji pokok dengan tunjangan tetap. Tingkat II: Upah Minimum Regional (UMR Tingkat II) adalah upah minimum yang berlaku untuk wilayah kabupaten/kota, wilayah pengembangan ekonomi lokal, atau wilayah tertentu dalam situasi khusus.¹⁵

5. Hukum positif

Hukum positif terdiri dari hukum tertulis (peraturan perundang-undangan) dan hukum tidak tertulis (hukum adat). Sumber keadilan positif ada dua, yaitu sumber hukum material dan sumber hukum formil. Sumber keadilan materil adalah pengakuan hukum terhadap masyarakat, yaitu pengakuan hukum bahwa masyarakat hidup menurut keyakinannya.¹⁶

6. Hukum Islam

Hukum Islam adalah hukum yang berasal dari agama Islam yang bersumber pada Al-Quran, hadis, qiyas dan ijma.¹⁷

F. Sistematika Pembahasan

Dalam pembahasan yang sistematis disajikan seluruh data penelitian yang diperoleh. Penyajian data ini dimaksudkan untuk mempermudah dan memperjelas pemahaman pada makalah selanjutnya. Pembahasan penelitian ini terdiri dari total lima bab, setiap bab dibagi menjadi beberapa sub bab untuk

¹⁵ Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-01/MEN/1999 tentang upah minimum menteri tenaga kerja.

¹⁶ Samidjo, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Bandung: C.V Armico, 1985), hal. 37.

¹⁷ Eva Iryani. "Hukum Islam, Demokarasi Dan Hak Asasi Manusia". *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* Vol.17 No. 2 Tahun 2017.

menjelaskan data yang disajikan dalam penelitian. Enam bab sistematika pembahasan yaitu:

Bab pertama adalah pendahuluan atau pendahuluan yang memuat uraian dan penjelasan terkait latar belakang konteks atau masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, identifikasi terminologi, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua berisi tinjauan pustaka, termasuk kerangka teori yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Pada bab ini penulis menjelaskan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Kajian teoritis tersebut menjadi landasan pemikiran peneliti ketika menganalisis hasil penelitian. Prinsip yang digunakan antara lain prinsip upah dan akad ijarah.

Bab ketiga Metode Penelitian yaitu metode penelitian yang dilakukan peneliti untuk menyajikan data dan informasi mengenai hasil untuk pengembangan penelitian ini. Metode penelitian tersebut meliputi jenis penelitian, metodologi penelitian, lingkungan penelitian, keberadaan penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data, dan item penelitian.

Bab keempat Hasil Penelitian Bab ini memuat gambaran umum dan uraian tentang sejarah BMT PETA Cabang Jombang, visi, misi, struktur organisasi, landasan hukum yang digunakan dalam operasional, dan indikator penelitian, serta gambaran keseluruhan hasil penelitian selama ini.

Bab kelima merupakan pembahasan yang menjelaskan hasil penelitian dan menjelaskan data yang menjawab permasalahan. Terdapat pembahasan

hasil penelitian yang menganalisis gaji pegawai koperasi BMT PETA cabang Jombang di bawah standar upah minimum lokal ditinjau dari hukum positif dan hukum Islam.

Bab keenam Kesimpulan berisi kesimpulan dan saran mengenai fenomena tersebut sebagai jawaban atas rumusan masalah. Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti memaparkan segala temuan, saran atau rekomendasi yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan tentang gaji pegawai koperasi BMT PETA cabang Jombang yang berada di bawah standar upah minimum setempat pada dua tahun pertama.