

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejak disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 maka regulasi pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 terkait pengupahan yang mengharuskan pengusaha memberikan upah sesuai dengan upah minimum sudah tidak diberlakukan lagi. Pemberlakuan aturan pengupahan yang terbaru memberikan pengecualian terkait upah minimum pada usaha mikro dan kecil. Dalam regulasi tersebut menyatakan memperbolehkan pengusaha memberikan upah di bawah standar minimum pada usaha mikro dan kecil, upah pada usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.¹

Namun dalam Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/889/KPTS/013/2022 Tertanggal 7 Desember 2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2023 memberikan penjelasan yang berbeda, tidak adanya pengecualian pemberlakuan upah minimum bagi usaha mikro dan kecil. Dalam Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/889/KPTS/013/2022 Tertanggal 7 Desember 2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2023 justru dijelaskan diwajibkannya perusahaan untuk memberikan upah sebagaimana

¹ Pasal 90B ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023.

upah minimum yang telah ditentukan dan ada sanksi bagi pengusaha atay perusahaan yang tidak mematuhi.² Sanksi yang dimaksud terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang berbunyi “Pengusaha yang melanggar ketentuan akan dikenai sanksi administratif berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan pembekuan kegiatan usaha”.³

Dari kedua regulasi tersebut terdapat disharmonisasi dalam hal pengupahan, sehingga membuat ketidakpastian hukum, interpretasi yang berbeda dan tumpang tindih peraturan. Banyak perusahaan di Kabupaten Kediri yang akhirnya membuat aturan sendiri terkait pengupahan tanpa mengikuti regulasi, ada yang melakukan pengupahan dengan klausul baku *take it or leave it* kontrak, ada perusahaan yang melakukan pengupahan dengan sistem target, dan ada perusahaan yang hanya memberlakukan keputusan gubernur.

Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/889/KPTS/013/2022 Tertanggal 7 Desember 2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2023 memberikan pengaturan kepada Kabupaten Kediri bahwa pada tahun 2023 telah ditetapkan upah minimum kabupaten sebesar Rp. 2.243.422, jumlah ini naik sekitar Rp. 200.000,00 dibandingkan pada tahun 2022 yang besarnya Rp.2.043.422, pengimplementasian pengupahan pada pekerja di

² Diktum Kedua Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/889/KTPS/013/2022 tentang upah minimum Kabupaten/Kota Di Jawa Timur Tahun 2023.

³ Pasal 79 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Kabupaten Kediri dapat dilihat dari perusahaan-perusahaan yang ada di Kediri, seperti perusahaan Gudang Garam yang memberikan upah kepada pekerjanya sebesar Rp. 3.240,427,⁴ perusahaan Bayleaf memberikan upah kepada pekerjanya sebesar Rp. 2.300,000,⁵ perusahaan Jordan Food memberikan upah kepada pekerja sebesar Rp. 2.243.422.⁶

Berbeda dengan *home industry* yang mulai menggeliat dalam meningkatkan perekonomian setelah pandemi Covid-19 di Kabupaten Kediri, seperti *home industry* kerupuk, *home industry* tahu, *home industry* tepung tapioka dan *home industry* emping melinjo. Pada *home industry* emping melinjo yang beroperasi selama 30 tahun dengan jumlah 4 orang pekerja, memberikan upah di bawah standar upah minimum, pengupahan pada *home industry* ini berdasarkan sistem harian, mingguan dan bulanan. Sistem harian diterapkan diterapkan dengan pemberian upah pekerja sebesar Rp. 30.000 yang bisa diambil setiap selesai melaksanakan pekerjaannya selama 5 jam. Sistem mingguan diterapkan dengan pemberian upah pekerja sebesar Rp.180.000, dan sistem pengupahan bulanan sebesar Rp. 720.000. Sistem pengupahan yang dilakukan *home industry* ini baik pengupahan harian, mingguan dan bulanan apabila di jumlahkan dalam satu bulan tidak memenuhi upah minimum kabupaten Kediri yakni Rp. 2.243.422, dengan pengupahan yang diberlakukan *home industry* tersebut

⁴ Hanung Pras, *Daftar Gaji PT Gudang Garam Terlengkap Di Dunia*, <https://dinasajak.com/gaji-karyawan-gudang-garam.html> diakses tanggal 30 November 2023

⁵ Wawancara dengan inisial WM selaku pekerja di perusahaan Bayleaf tanggal 30 November 2023

⁶ Wawancara dengan inisial AP selaku pekerja di perusahaan Jordan Food tanggal 30 November 2023

pekerja menerima dengan pasrah karena menganggap pekerjaan yang dilakukan tidak membutuhkan persyaratan formal, tidak ada pilihan pekerjaan lain, dan karena jarak *home industry* dekat dengan rumah.

Upah merupakan hak-hak pekerja yang tidak boleh diabaikan oleh pengusaha, adapun hak-hak pekerja di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di antaranya adalah hak untuk mendapatkan pelatihan kerja untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, hak mendapatkan cuti, hak untuk istirahat, hak melaksanakan ibadah, hak mendapatkan pesangon, dan hak untuk memperoleh upah yang layak. Pengupahan seharusnya disepakati di awal sebelum kedua belah pihak bekerja sama. Akan tetapi dalam *home industry* biasanya para pekerjanya merasa malu dan enggan untuk bertanya tentang haknya berupa upah. Adapun *home industry* yang mempunyai kontrak kerja juga tak luput dari wanprestasi pemenuhan hak, di antaranya adalah keterlambatan pengupahan dan pemotongan upah dengan tidak beralasan. Upah yang layak adalah faktor penting dalam menentukan kesejahteraan pekerja, kesejahteraan pekerja adalah kondisi fisik, mental, sosial dan ekonomi yang dibutuhkan pekerja untuk mencapai tingkat kehidupan yang layak, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja. Hak untuk menerima upah yang layak sangat erat kaitannya dengan Hak Asasi Manusia di bidang ekonomi, sosial dan budaya. Prinsip-prinsip upah layak berdasarkan Hak Asasi

Manusia mencakup unsur-unsur seperti upah yang mencukupi kebutuhan hidup layak pekerja dan keluarganya, penentuan upah dengan mempertimbangkan tingkat upah umum di negara bersangkutan, biaya hidup, jaminan sosial dan standar hidup relatif kelompok-kelompok sosial lainnya, upah minimum harus mempertimbangkan faktor-faktor ekonomi termasuk kebutuhan pembangunan ekonomi dan tingkat produktivitas, serta kewajiban pemerintah untuk mempertahankan tingkat lapangan kerja yang tinggi, dan menyediakan jaminan sosial bagi pekerja.⁷

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant On Economic, Sosial And Cultural Right* (Konvenan Internasional Tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial Dan Budaya) mencakup Pasal 6 sampai 12 yang mengakui hak atas pekerjaan, hak untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan menyenangkan, hak untuk membentuk dan bergabung dengan serikat buruh, hak atas jaminan social termasuk asuransi sosial, hak atas perlindungan dan bantuan yang seluas mungkin bagi keluarga, ibu, anak, dan orang muda, hak atas standar kehidupan yang memadai, serta hak untuk menikmati standar kesehatan fisik dan mental yang tertinggi yang dapat dicapai. Prinsip-prinsip mengenai upah yang layak juga diatur dalam Konvensi *International Labour Organization* (ILO) Nomor 131 Tahun 1970 tentang penetapan upah minimum, yang pada pasal 3 menyatakan bahwa unsur-unsur yang harus dipertimbangkan dalam menentukan tingkat upah minimum, sejauh

⁷ Oki Wahyu Budijanto, *Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan Ham*, Jurnal Penelitian Hukum DE JURE, Vol 17, No. 3, 2017.

memungkinkan dan sesuai dengan praktik dan kondisi nasional, mencakup kebutuhan pekerja dan keluarganya, mempertimbangkan tingkat upah umum di negara tersebut, biaya hidup, jaminan sosial, dan standar hidup relatif kelompok-kelompok sosial lainnya. Faktor-faktor ekonomi, termasuk kebutuhan pembangunan ekonomi, tingkat produktivitas serta perlunya mencapai dan mempertahankan tingkat lapangan kerja yang tinggi juga harus dipertimbangkan.⁸

Kesejahteraan pekerja dapat dilihat dari upah yang di berikan, pada kenyataannya besaran upah yang diberikan tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup layak dan jauh dari biaya yang dikeluarkan pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, para pekerja merasa tidak aman dengan upah yang diterimanya, sehingga pinjaman online menjadi cara paling mudah yang bisa dilakukan, yang akhirnya justru menjebak pekerja dalam lingkaran hutang. Ketika peminjam tidak dapat membayar cicilan tepat waktu atau lewat masa jatuh tempo, maka akan ada denda keterlambatan yang membuat hutang semakin bertambah banyak dan memicu stres yang berdampak pada menurunnya produktivitas para pekerja di lingkungan kerja. Ketika semua hal sudah tidak mampu lagi untuk menutupi hutang, banyak terjadi kasus tindakan kriminal dan bunuh diri. Masalah-masalah sosial inilah yang menjadi gambaran ketiadaan kesejahteraan pekerja. Lingkungan sosial yang buruk, jaminan sosial yang minim, tingkat pendidikan yang rendah hingga prasarana kesehatan yang tidak memadai

⁸ Marno Maruni Hipan, *Kedudukan Dan Tugas Dewan Pengupahan Dalam Penetapan Upah Minimum Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Pekerja*, Jurnal Media Hukum, Vol. 9, No. 2, 2021.

selalu melekat pada buruh atau pekerja.⁹ Hal ini berarti upah yang di berikan tidak sesuai dengan upah layak berdasarkan Hak Asasi Manusia. Pemerintah sebagai pemilik kebijakan harus terus mengupayakan hak pengupahan yang layak bagi pekerja, karena hak tersebut memberikan arti penting bagi pencapaian standar kehidupan yang layak. Dengan demikian, maka diperlukan adanya upaya positif yang nyata oleh pemerintah, berkoordinasi dan komunikasi yang baik serta kerja keras dengan para pekerja atau buruh agar terciptanya kesejahteraan pekerja.

Dalam hal pengupahan menurut Islam, tidak ada ketentuan khusus tentang besaran upah yang diberikan atau bisa dikatakan Islam memberikan kebebasan pada besaran upah selama sesuai dengan yang disepakati di awal. Pengupahan menurut Islam yang paling penting adalah terletak pada kerelaan atau keridhoan dari dua belah pihak yang berakad, karena jika kedua belah pihak tidak ridho maka tidak sah.

Dari latarbelakang di atas penulis tertarik untuk mengkaji serta memperdalam mengenai pengupahan pekerja dengan judul **“Pengupahan Pekerja di Bawah Standar Minimum Ditinjau dari Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 dan Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus pada *Home Industry* Emping Melinjo Desa Rejomulyo Kecamatan Kras)”**

⁹ Grendi Hendrastomo, *Menakar Kesejahteraan Buruh: Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh diantara Kepentingan Negara dan Korporasi*, Jurnal Informasi, Vol 16, No. 2, 2010.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengupahan pekerja di bawah standar minimum pada *home industry* emping melinjo?
2. Bagaimana pengupahan pekerja di bawah standar minimum pada *home industry* emping melinjo ditinjau dari Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023?
3. Bagaimana pengupahan pekerja di bawah standar minimum pada *home industry* emping melinjo ditinjau dari hukum ekonomi syariah?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian antara lain, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisa pengupahan pekerja di bawah standar upah minimum pada *home industry* emping melinjo.
2. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisa pengupahan pekerja di bawah standar upah minimum pada *home industry* emping melinjo menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023.
3. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisa pengupahan pekerja di bawah standar upah minimum pada *home industry* emping melinjo menurut hukum ekonomi syariah.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan memberikan manfaat yaitu:

1. Bagi peneliti
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan peneliti mengenai hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai praktik pengupahan pekerja di bawah standar upah minimum yang dilakukan oleh pengusaha berdasarkan perspektif Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 dan menurut hukum ekonomi syariah.
2. Bagi akademik
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran ilmiah terkait mengenai pengupahan pekerja berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 bagi Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum, UIN Satu Tulungagung.
 - b. Hasil penelitian ini dapat dipergunakan untuk acuan referensi dan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya yang memiliki tema penelitian yang sama
3. Bagi pelaku usaha
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman bagi pengusaha dalam menentukan kebijakan tentang upah pekerja.

4. Bagi pekerja

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dorongan kepada pekerja untuk mengetahui hak-haknya terkait dengan pengupahan.

E. Penegasan Istilah

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

a. Pengupahan pekerja

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁰ Sedangkan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹¹ Dari dua pengertian tersebut dapat dijabarkan bahwa upah pekerja adalah imbalan yang didapatkan oleh seorang pekerja sebagai akibat karena telah menyelesaikan suatu pekerjaan atau secara sederhana upah adalah imbalan sedangkan pekerja adalah orang yang menerima imbalan.

¹⁰ Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.

¹¹ Pasal 1 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.

b. Upah minimum

Upah minimum yang dimaksud dalam penelitian ini adalah upah minimum yang diatur dalam Pasal 90B ayat 1 Undang-undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023.

c. Undang-undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023

Undang-undang Cipta Kerja adalah undang-undang yang digunakan untuk mewujudkan tujuan pembentukan Pemerintah Negara Indonesia dan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja, karena cipta kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi serta adanya tantangan dan krisis ekonomi global yang dapat menyebabkan terganggunya perekonomian nasional.¹²

d. Hukum ekonomi syariah

Hukum ekonomi syariah merujuk kepada hukum-hukum Allah dalam masalah-masalah yang berkaitan dengan keduniaan

¹² Undang-undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023.

dan segala bentuk transaksi yang membolehkan tukar menukar barang atau jasa.¹³

F. Sistematika Pembahasan

Guna mengetahui secara global tentang penulisan ini, maka sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

Bab I. Bab ini berisi pendahuluan, yang berisikan gambaran awal penelitian, yang termasuk latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, penegasan istilah dan sistematika pembahasan.

Bab II. Bab ini memuat tinjauan pustaka, yang berisi penjelasan yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi : sistem pengupahan di Indonesia, kebijakan penentuan upah minimum di Indonesia, jenis-jenis pengupahan di Indonesia, asas-asas pengupahan, upah minimum dalam Undang-undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, pengertian upah, dasar hukum upah, macam-macam upah, prinsip dasar upah dalam hukum ekonomi syariah, dan penelitian terdahulu.

Bab III. Bab ini berisi Metodologi penelitian, yang dimana dalam bab ini peneliti akan memuat secara rinci metodologi penelitian yang digunakan beserta alasannya yang meliputi : pendekatan penelitian, jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, sumber data dan teknik

¹³ M Cholil Nafis, “*Teori Hukum Ekonomi Syariah*”, Jakarta: UI Press, 2011), hlm. 24.

pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, dan tahapan-tahapan penelitian.

Bab IV. Bab ini berisi paparan hasil penelitian yang dimana berisikan uraian tentang paparan data yang sesuai dengan topik pertanyaan-pertanyaan penelitian dan temuan penelitian.

Bab V. Bab ini berisi pembahasan pengupahan pekerja di bawah standar minimum pada *home industry* emping melinjo Desa Rejomulyo Kecamatan Kras dikaitkan dengan Undang-undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 dan bagaimana pengupahan pekerja di bawah standar minimum menurut hukum ekonomi syariah.

Bab VI Penutup, yang berisi kesimpulan beserta saran dari skripsi untuk dipergunakan dalam penelitian dimasa depan.