

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Dalam berkehidupan, Allah Swt menganjurkan manusia untuk selalu berusaha dalam memenuhi kebutuhan hidupnya yaitu dengan bekerja. Bekerja merupakan bentuk usaha yang dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya agar tidak merepotkan orang di sekitarnya. Dalam usahanya untuk bekerja, tentunya seseorang mempunyai kebebasan dalam memutuskan berbagai macam pilihan pekerjaan yang layak untuk mereka jalani. Salah satunya yaitu sebagai tenaga kerja disuatu perusahaan ataupun dibidang bisnis lainnya.

Tenaga kerja merupakan pelaku dan tujuan dalam melakukan pembangunan nasional. Tenaga kerja juga merupakan tulang punggung suatu perusahaan sehingga berhasil tidaknya perusahaan di tentukan oleh tenaga kerjanya.<sup>1</sup> Oleh karena itu pengusaha menjalankan kerjasamanya dengan pekerja. Kerjasama inilah yang disebut dengan hubungan kerja. Dalam hubungan kerja terdapat beberapa pihak, diantaranya yaitu pihak penyedia jasa manfaat atau yang disebut pekerja/buruh dan pihak yang menyediakan pekerjaan disebut dengan majikan/bos. Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 perjanjian kerja terbagi menjadi 2 yaitu perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan perjanjian kerja waktu

---

<sup>1</sup> Luthfi, F. *Pelaksanaan Pengangkatan Pekerja Harian Lepas Di Pt Bina Mitra Jaya Prespektif Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021*, (Salatiga: IAIN Salatiga, 2024), hal.1

tertentu (PKWT). Pada pasal 1 nomor 11, yang dimaksud Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.<sup>2</sup> Sedangkan Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.<sup>3</sup> Artinya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini merupakan perjanjian yang dilakukan antara pelaku usaha dengan pemberi kerja dimana dalam pelaksanaan pekerjaannya dilakukan dengan kurun waktu yang tidak lama. Pekerja yang dimaksud ini dapat juga disebut dengan pekerja harian lepas.

Pekerja harian lepas sering kita jumpai di beberapa sektor bisnis maupun infrastruktur pembangunan. Pekerja harian lepas mempunyai hak dan kewajiban dalam melaksanakan suatu pekerjaan seperti halnya, besaran dan pembayaran upah, syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban, waktu kerja, dan unsur lain yang mencakup perjanjian kerja tersebut. Upah merupakan suatu bentuk pemberian kompensasi yang diberikan oleh pengusaha maupun pemberi kerja kepada pekerja/buruh.<sup>4</sup> Dalam ekonomi islam upah sering disebut sebagai *ujrah* yang berarti imbalan, dalam arti yang lebih luas,

---

<sup>2</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 1 ayat 11

<sup>3</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 1 Ayat 10

<sup>4</sup> Abimayu, K. *Sistem Pengupahan Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Pekerja Bangunan Gedung DPRD Kota Palopo)*, (Palopo: IAIN Palopo, 2023), hal 1

imbalan adalah bentuk penghargaan yang adil dan pantas yang diberikan kepada pekerja atas upaya mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.<sup>5</sup>

Pada pengupahan pekerja harian lepas telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 15 ayat (1), (2), (3) dan (4) menegaskan bahwa pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT. Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT. Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus. Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.

Terkait perlindungan terhadap hak dan kewajiban pekerja harian lepas tersebut menurut Taufik Yulianto didalam penelitiannya menyatakan bahwa apabila pelaku usaha melanggar ketentuan terkait upah terhadap pekerja/buruh yang berdasarkan PKWT, maka pelaku usaha akan mendapatkan sanksi administratif yang berupa teguran secara tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi serta pembekuan kegiatan usaha. Hal ini berarti pelaku usaha seharusnya mempunyai hak dan

---

<sup>5</sup> Rizandi, Hidayat, and Jamilus Jamilus. "Sistem Imbalan Dalam Pendidikan Islam." *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, Vol.23, No.1 (2024), Hal. 167-181.

kewajiban untuk memperkerjakan pekerja harian lepas dengan mengimplementasikan Peraturan perUndang-Undangan yang ada.

Disisi lain berdasarkan Fatwa DSN MUI Nomor 112/DSNMUI/IX/2017 tentang akad *ijarah* pada bagian “kedelapan” terkait “ketentuan *ujrah*”, Pasal 1 diterangkan bahwa *ujrah* atau upah dapat dibayarkan secara tunai dan berangsur-angsur sesuai dengan kesepakatan antara *mu'jir* (pekerja) dan *musta'jir* (pemberi kerja), dan pekerjaan itu harus menurut *syariah*, dan tidak bertentangan dengan aturan yang ada.<sup>6</sup> Dari aturan tersebut dapat diartikan bahwa pengusaha/pemberi kerja berkewajiban untuk menyerahkan dan membayarkan upah secara teratur dan tepat waktu yang dihitung sejak terjadinya hubungan kerja itu sampai hubungan kerja berakhir.

Berdasarkan ketentuan-ketentuan terkait pengupahan dan perjanjian menurut Fatwa DSN MUI dan Peraturan Pemerintah tersebut tentunya dalam suatu hubungan kerja perselisihan antara pekerja dengan pelaku usaha/pemberi kerja biasa mungkin terjadi. Namun tidak semua jenis perusahaan mengalami hal yang sama. Dalam hal ini peneliti ingin melakukan penelitian di sebuah usaha dagang/usaha mikro milik perseorangan yang berada di Desa Tengkur, Kecamatan Rejotangan, Kabupaten Tulungagung.

---

<sup>6</sup> Fatwa DSN-MUI No. 112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad Ijarah, <https://dsnemui.or.id>, Diakses pada tanggal 26 Oktober 2024.

UD Cahaya koi merupakan usaha dagang/mikro yang terletak di desa Tenggur, kecamatan Rejotangan, kabupaten Tulungagung. UD Cahaya koi ini merupakan salah satu usaha dagang yang membudidayakan ikan koi. UD Cahaya Koi telah terdaftar dan mendapat perizinan dari pemerintah setempat dengan Nomor Induk Berusaha 0407220010676. UD tersebut memiliki 19 kolam beton dan 5 kolam terpal dengan luas pekarangan sekitar 3000 m<sup>2</sup>. Dalam pengoprasional hariannya UD Cahaya Koi ini menggunakan pekerja lepas. UD Cahaya koi ini mempunyai 3 pekerja tetap yang merupakan tetangga sekitar UD tersebut dan beberapa pekerja tidak tetap/pekerja harian lepas sekitar kurang lebih 5 sapa 7 orang.<sup>7</sup> Sistem pelaksanaan waktu kerja pada UD Cahaya koi tersebut di mulai pada jam 06.00 pagi himgga pada jam 16.00 sore. Adapun istirahat kerja pada jam 12.00 siang sampai dengan pada jam 13.00 siang. Namun pada jam kerja tersebut terdapat ketidaksesuaian dengan hak dan kewajiban pekerja sebagai pekerja lepas.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini dibuat bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengupahan pekerja lepas menurut aturan Fatwa DSN MUI dan Peraturan pemerintah No. 35 Tahun 2021 pada UD Cahaya koi kecamatan Rejotangan, kabupaten Tulungagung.

Sesuai yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut terkait upah pekerja harian lepas menurut pandangan Fatwa DSN-MUI dan Peraturan pemerintah No. 35 Tahun 2021 pada UD Cahaya koi kecamatan Rejotangan, kabupaten Tulungagung sebagai tugas

---

<sup>7</sup> Hasil Observasi Pada UD Cahaya Koi Milik Bapak Nasobandi Pada Tanggal 7 Juni 2025.

akhir penyelesaian studi dengan judul penelitian “**Analisis Fatwa Dsn Mui Nomor 112/DSNMUI/IX/2017 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Terkait Pengupahan Pekerja Lepas Pada UD Cahaya Koi Rejotangan Tulungagung.**”

## **B. FOKUS PENELITIAN**

1. Bagaimana praktik pengupahan pekerja lepas pada UD Cahaya koi Rejotangan Tulungagung?
2. Bagaimana analisis peraturan pemerintah Nomor 35 tahun 2021 terkait pengupahan pekerja lepas pada UD Cahaya koi Rejotangan Tulungagung?
3. Bagaimana analisis Fatwa Nomor 112/DSNMUI/IX/2017 terkait pengupahan pekerja lepas pada UD Cahaya koi Rejotangan Tulungagung?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan jawaban dari fokus penelitian yang telah disusun sebagaimana di atas. Adapun secara terperinci tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tentang praktik pengupahan pekerja lepas pada UD Cahaya koi Rejotangan Tulungagung.
2. Untuk mengetahui analisis Fatwa Nomor 112/DSNMUI/IX/2017 terkait pengupahan pekerja lepas pada UD Cahaya koi Rejotangan Tulungagung.

3. Untuk mengetahui analisis peraturan pemerintah Nomor 35 tahun 2021 terkait pengupahan pekerja lepas pada UD Cahaya koi Rejotangan Tulungagung.

#### **D. KEGUNAAN PENELITIAN**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan menghasilkan kemanfaatan, untuk menambah ilmu pengetahuan, baik untuk peneliti maupun masyarakat umum mengenai analisis Fatwa DSN MUI Nomor 112/DSNMUI/IX/2017 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 terkait pengupahan pekerja lepas pada UD Cahaya koi Rejotangan Tulungagung dan diharapkan dapat dijadikan bahan bacaan, refrensi dan acuan bagi peneliti peneliti berikutnya.

2. Kegunaan praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti dan pembaca secara umum. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman mengenai analisis Fatwa DSN MUI Nomor 112/DSNMUI/IX/2017 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 terkait pengupahan pekerja lepas pada UD Cahaya koi Rejotangan Tulungagung. Selain itu juga diharapkan sebagai stimulus bagi penelitian

berikutnya sehingga proses pengkajian terus berlangsung dan berkembang sampai memperoleh hasil yang maksimal.

## **E. PENEGASAN ISTILAH**

Untuk menghindari adanya kesalahan dalam penafsiran istilah oleh pembaca serta memudahkan dalam memahami judul yang dipakai dalam skripsi ini, maka peneliti perlu memberikan penjelasan mengenai istilah-istilah yang terdapat dalam judul, sebagai berikut.

### **1. Penegasan konseptual**

#### **a. Pengupahan**

Upaha atau gaji merupakan pembayaran yang diberikan oleh majikan kepada pekerja atas usahanya yang terlibat dalam proses produksi.<sup>8</sup> Pengupahan disini merupakan bentuk pemberian hak oleh majikan kepada pekerja atas apa yang telah dikerjakan dan menurut Undang Undang.

#### **b. Pekerja Harian Lepas**

Pekerja harian lepas adalah pekerja yang diikat dengan hubungan kerja dari hari-kehari dan menerima upah berdasarkan banyaknya hari kerja, atau jam kerja atau banyak barang atau jenis pekerjaan yang disediakan. Disebut pekerja harian lepas karena yang bersangkutan tidak ada kewajiban untuk masuk kerja. Pada umumnya

---

<sup>8</sup> Ghofur, Ruslan Abdul. *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Arjasa Pratama, 2020), hal.

pekerja harian lepas adalah pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang sifatnya tidak terus menerus atau fleksibel.<sup>9</sup>

- c. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja

Pada peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja menjelaskan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan perjanjian kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu. Secara luas menyebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu didasari atas adanya hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja yang di eksplisitkan kepada ketentuan waktu yang mana secara universal disebut dengan perjanjian pekerja dengan kontrak waktu.<sup>10</sup>

- d. Fatwa DSN MUI Nomor 112/DSNMUI/IX/2017

Fatwa DSN MUI merupakan produk hukum yang berisi tentang keputusan atau pendapat Majelis Ulama Indonesia mengenai masalah-masalah yang timbul dalam umat Islam. Fatwa Nomor 112/DSNMUI/IX/2017 tentang akad *ijarah*, yaitu akad sewa menyewa

<sup>9</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian kerja Grafindo Persada*, (Jakarta :2004), hal.

<sup>10</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

antara *mu'jir* dengan *musta'jir* atau antara *musta'jir* dengan *ájir* untuk menukarkan *manfaáh* dan *ujrah*, baik manfaat barang maupun jasa.<sup>11</sup>

## 2. Penegasan Oprasional

Berdasarkan dari penegasan konseptual sebagaimana diatas, maka yang dimaksud dengan “Analisis Fatwa DSN MUI Nomor 112/DSNMUI/IX/2017 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 terkait pengupahan pekerja lepas pada UD Cahaya koi Rejotangan Tulungagung” adalah penelitian dan kajian mengenai analisis Fatwa DSN MUI Nomor 112/DSNMUI/IX/2017 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 terhadap temuan fakta di lokasi penelitian mengenai pengupahan pekerja harian lepas pada UD Cahaya koi Rejotangan Tulungagung.

## F. SISTEMATIKA PENULISAN SKRIPSI

Sistematika penulisan skripsi merupakan persyaratan untuk memahami sebuah karya tulis ilmiah yang dapat digunakan pembaca untuk mempermudah mengetahui urutan-urutan sistematis dari karya ilmiah tersebut. Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan skripsi.

---

<sup>11</sup> Fatwa DSN-MUI No. 112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad Ijarah, <https://dsnmui.or.id>, Diakses pada tanggal 25 Oktober 2024

BAB II Kajian pustaka, terdiri dari kajian teori dan penelitian terdahulu.

BAB III Metode Penelitian, terdiri dari jenis penelitian dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV Hasil Penelitian, terdiri dari paparan data dan temuan penelitian.

BAB V Pembahasan, Pada bab ini memaparkan bagian pembahasan hasil korelasinya dengan kajian Teori dan kajian empiris untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah penelitian.

BAB VI Kesimpulan dan saran, kesimpulan pada bab ini bukan merupakan ringkasan dari penelitian yang dilakukan melainkan jawaban singkat atas rumusan masalah yang telah ditetapkan. Saran merupakan usulan atau anjuran kepada pihak-pihak terkait atau pihak yang memiliki kewenangan lebih terhadap tema yang diteliti demi kebaikan masyarakat dan usulan atas anjuran untuk penulis berikutnya dimasa mendatang.