

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Manusia adalah makhluk sosial yang artinya tidak bisa hidup sendiri, oleh sebab itu manusia harus hidup bermasyarakat dan bersosialisasi untuk bisa melakukan interaksi-interaksi sosial dalam bentuk apapun yang tentunya akan saling berhubungan antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya. Pada hakikatnya, bentuk-bentuk interaksi sosial dapat berupa dengan saling bantu-membantu, saling tolong-menolong dan saling bekerja-sama yang pada akhirnya akan menimbulkan adanya hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak, sehingga muncullah kaidah yang disebut dengan hukum muamalah.¹

Pada prinsipnya Islam adalah agama yang mendorong pemeluknya untuk melakukan aktivitas ekonomi yang memiliki sifat produktif, baik aktivitas dalam bentuk pekerjaan dibidang pertanian, perdagangan, atau dalam bidang lainnya. Hal tersebut merupakan keutamaan yang sangat dijunjung tinggi oleh agama dan tidak mungkin bisa dilakukan kecuali dengan harta.²

¹ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalah*, (Yogyakarta: FH UII, 2004), hal. 11.

² Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai Moral Dan Perekonomian Islam*, (Jakarta: Rabbani Press, 2001), hal 151

Dalam konteks ini, perspektif hukum Islam menawarkan kerangka nilai dan prinsip yang menyeluruh dalam mengatur segala aspek kehidupan, termasuk muamalah atau interaksi sosial dan ekonomi yang didalamnya meliputi hubungan antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja. Islam sangat menekankan prinsip keadilan (*'adl*) sebagai landasan utama dalam setiap interaksi dan transaksi. Terkait dengan ha-hak pekerja, islam mengajarkan konsep *ajr al- mithl*³, yang artinya kewajiban untuk memberikan upah yang setimpal dengan jenis, kualitas, dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Prinsip ini mengklaim adanya transparansi dan kesepakatan yang adil antara kedua belah pihak tanpa adanya unsur paksaan atau penipuan.

Indonesia sebagai negara dengan jumlah penduduk terbesar keempat di dunia menghadapi berbagai tantangan dalam ketenagakerjaan, khususnya terkait pemenuhan hak-hak pekerja. Salah satu aspek penting dalam hubungan ketenagakerjaan adalah sistem pengupahan yang adil dan layak bagi kehidupan pekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan termasuk pengupahan, yang kemudian diimplementasikan pada tingkat daerah melalui penetapan Upah Minimum Regional (UMR) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Namun dalam praktiknya masih terdapat kesenjangan antara regulasi dan implementasi di lapangan. Hal ini terutama terjadi pada industri-industri kecil dan menengah yang tersebar di

³ Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis* (Jakarta: Kencana, 2008), hal 230

berbagai wilayah pedesaan di Indonesia, termasuk industri pabrik tahu yang merupakan salah satu industri rumahan tradisional yang banyak menyerap tenaga kerja lokal.

Desa Siraman yang terletak di Kecamatan Kesamben, Kabupaten Blitar, Jawa Timur, dikenal sebagai salah satu sentra produksi tahu yang telah berkembang secara turun-temurun. Industri ini menjadi tulang punggung perekonomian masyarakat setempat. Namun, sebagaimana industri kecil dan menengah pada umumnya, pabrik tahu di Desa Siraman menghadapi berbagai tantangan dalam penerapan sistem pengupahan yang adil dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sistem pengupahan yang diterapkan umumnya masih bersifat tradisional, berdasarkan kesepakatan lisan, dan sering kali tidak memenuhi standar upah minimum regional.

Dalam perspektif hukum Islam, pengupahan merupakan aspek penting dalam muamalah yang diatur berdasarkan prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan. Islam sangat menekankan pentingnya pemberian upah yang adil dan layak bagi pekerja sebagaimana disebutkan dalam hadits Nabi Muhammad : “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering.” (H.R Ibnu Majah, Shahih).⁴ Prinsip ini menegaskan bahwa pekerja harus mendapatkan upah tepat waktu dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan. Al-Quran dalam Surah Al-Nahl ayat 90 juga memerintahkan untuk berlaku adil dan berbuat kebajikan, yang mencakup

⁴ Fuad Hamzah Baraba, “Bayarkan Gaji Pegawaimu Sebelum Keringatnya Kering”, 20 Oktober 2014, <https://muslim.or.id/22973-bayarkan-gaji-pegawaimu-sebelum-keringatnya-kering.html>. Diakses pada 23 November 2025, Pukul 20.42

perlakuan adil terhadap pekerja termasuk dalam hal pengupahan. Konsep upah dalam Islam juga memperhatikan prinsip kecukupan (kifayah), di mana upah yang diberikan harus cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok pekerja dan keluarganya, yang sejalan dengan konsep kebutuhan hidup layak dalam penetapan UMR.

Sementara itu, UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur secara komprehensif mengenai sistem pengupahan. Pasal 88 ayat (1) menyatakan bahwa "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Selanjutnya, pasal 88 ayat (2) menegaskan bahwa "Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh." Sebagai implementasi dari ketentuan tersebut, pemerintah daerah Kabupaten Blitar menetapkan Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang dievaluasi setiap tahun dengan mempertimbangkan tingkat inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan Kebutuhan Hidup Layak (KHL). UMK Kabupaten Blitar menjadi standar minimum yang seharusnya menjadi acuan bagi pengusaha dalam memberikan upah kepada pekerjanya, termasuk para pengusaha pabrik tahu di Desa Siraman

Realita yang terjadi di pabrik tahu Desa Siraman menunjukkan adanya kesenjangan antara prinsip keadilan dalam Islam, teori hukum Islam tentang pengupahan, dan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan praktik pengupahan yang diterapkan.

Berdasarkan observasi awal, sistem pengupahan di pabrik tahu Desa Siraman umumnya masih menggunakan sistem borongan atau sistem harian dengan besaran upah yang ditentukan secara sepihak oleh pemilik usaha. Besaran upah sering kali tidak mempertimbangkan standar kebutuhan hidup layak (KHL) sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah dan berada di bawah UMK Kabupaten Blitar. Untuk tahun 2025, UMK Kabupaten Blitar⁵ ditetapkan sebesar Rp 2.413.974,00 yang menjadi acuan minimum bagi pengupahan pekerja formal. Namun, sebagian besar pekerja pabrik tahu di Desa Siraman menerima upah jauh di bawah standar tersebut. Dari perspektif hukum Islam, kondisi ini bertentangan dengan prinsip *ajrun mitslu* (upah yang sepadan) dan *ajrun ma'lum* (upah yang jelas), karena tidak adanya kejelasan dan keseimbangan dalam penetapan upah. Selain itu, tidak adanya perjanjian kerja tertulis membuat posisi pekerja menjadi rentan terhadap praktik-praktik pengupahan yang tidak adil dan melanggar prinsip *wafa' bil-'ahd* (menepati janji).

Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem pengupahan di pabrik tahu Desa Siraman antara lain adalah kondisi perekonomian daerah, tingkat pendidikan pekerja yang relatif rendah, kurangnya pemahaman tentang hak-hak ketenagakerjaan, serta minimnya pengawasan dari instansi terkait. Para pekerja umumnya berasal dari masyarakat sekitar dengan tingkat pendidikan dan pengetahuan hukum yang terbatas,

⁵Muhammad Idris, "Gaji UMR Blitar 2025, Lengkap Kota dan Kabupaten Blitar", Kompas.com, Januari 19, 2025, <https://money.kompas.com/read/2025/01/19/074953026/gaji-umr-blitar-2025-lengkap-kota-dan-kabupaten-blitar>. Diakses pada 22 Mei 2025 Pukul 05.56

sehingga mereka cenderung menerima kondisi kerja dan upah yang ditawarkan tanpa melakukan negosiasi atau menuntut hak-hak yang seharusnya mereka peroleh. Di sisi lain, pengusaha pabrik tahu menghadapi tantangan dalam hal fluktuasi harga bahan baku dan persaingan pasar yang ketat, yang berpengaruh pada kemampuan mereka dalam memberikan upah yang layak. Selain itu, karakteristik industri pabrik tahu sebagai industri kecil dan menengah yang informal menyebabkan sebagian pengusaha beranggapan bahwa mereka tidak terikat dengan kewajiban membayar upah sesuai UMK Kabupaten Blitar, meskipun secara hukum ketentuan UMK berlaku untuk semua sektor usaha formal.

Ketidakseimbangan antara prinsip keadilan dalam pengupahan dengan praktik yang terjadi di lapangan menimbulkan berbagai permasalahan sosial ekonomi bagi pekerja pabrik tahu. Rendahnya tingkat kesejahteraan pekerja, tidak adanya jaminan sosial dan kesehatan, serta ketidakpastian pendapatan menjadi isu-isu utama yang perlu mendapat perhatian. Bila dibandingkan dengan UMK Kabupaten Blitar, pendapatan rata-rata pekerja pabrik tahu di Desa Siraman hanya mencapai sekitar 7-10% dari nilai UMK. Kesenjangan ini menyebabkan pekerja sulit memenuhi kebutuhan hidup layak sesuai standar yang ditetapkan dalam penghitungan KHL. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat berdampak pada penurunan produktivitas, tingginya tingkat perpindahan pekerja, dan bahkan konflik sosial antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu,

diperlukan kajian mendalam mengenai praktik pengupahan di pabrik tahu Desa Siraman serta upaya-upaya untuk mewujudkan sistem pengupahan yang lebih adil dan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum Islam dan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, termasuk kesesuaiannya dengan UMK Kabupaten Blitar.

Berangkat dari latar belakang tersebut, maka penulis tertarik mengangkat masalah dalam skripsi berjudul **“Prinsip Keadilan Dalam Sistem Pengupahan Pekerja Pabrik Tahu di Desa Siraman Kecamatan Kesamben Kabupaten Blitar ditinjau dalam Hukum Islam dan UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengambil rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pengupahan pekerja pabrik tahu yang diterapkan di pabrik tahu Desa Siraman Kecamatan Kesamben Kabupaten Blitar?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap sistem praktik pengupahan pekerja pabrik tahu di Desa Siraman Kecamatan Kesamben Kabupaten Blitar?
3. Bagaimana tinjauan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 tentang prinsip keadilan terhadap sistem pengupahan pekerja pabrik tahu di Desa Siraman Kecamatan Kesamben Kabupaten Blitar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan sistem pengupahan pekerja pabrik tahu yang diterapkan di pabrik tahu Desa Siraman Kecamatan Kesamben Kabupaten Blitar.
2. Untuk menganalisis tinjauan hukum Islam terhadap praktik sistem pengupahan pekerja pabrik tahu di Desa Siraman kecamatan Kesamben Kabupaten Blitar.
3. Untuk menganalisis Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 tentang prinsip keadilan terhadap sistem pengupahan pekerja pabrik tahu di Desa Siraman Kecamatan Kesamben Kabupaten Blitar.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat memberikan pemahaman tentang bagaimana prinsip keadilan dalam sistem pengupahan pekerja pabrik tahu di Desa Siraman Kecamatan Kesamben Kabupaten Blitar ditinjau menurut hukum Islam dan UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Secara Praktis

Adapun manfaat praktis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi:

a. Bagi pemilik pabrik tahu di Desa Siraman

Penelitian ini diharapkan menjadi acuan pemilik pabrik tahu dalam memahami prinsip-prinsip pengupahan yang lebih adil, manusiawi, dan sesuai dengan hukum Islam dan UU Ketenagakerjaan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja pabrik tahu.

b. Bagi pekerja pabrik tahu di Desa Siraman

Untuk meningkatkan pemahaman pekerja pabrik tahu akan hak-hak sistem pengupahan yang seharusnya mereka peroleh berdasarkan prinsip-prinsip keadilan dalam hukum Islam dan UU Ketenagakerjaan.

E. Penegasan Istilah

Agar tidak terjadi kesalahan tafsir tentang istilah yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu “Prinsip Keadilan Dalam Sistem Pengupahan Pekerja Pabrik Tahu di Desa Siraman Kecamatan Kesamben Kabupaten Blitar ditinjau dalam Hukum Islam dan UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” maka perlu di jelaskan istilah-istilah sebagai berikut:

1. Keadilan

Menurut Aristoteles, keadilan adalah tindakan yang berada di antara memberikan terlalu banyak dan terlalu sedikit, yang berarti memberikan kepada setiap orang sesuai dengan haknya yang berfokus pada memperbaiki kesalahan, memberikan kompensasi kepada pihak

yang dirugikan, atau menjatuhkan hukuman yang sesuai bagi pelaku kejahatan.⁶

2. Pengupahan

Menurut UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁷ Sedangkan menurut Sadono Sukirno, upah adalah pembayaran atas jasa-jasa fisik yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.⁸

3. Hukum Islam

Dalam hukum Islam, ijarah dipahami sebagai akad pemindahan hak manfaat atas suatu barang atau jasa dalam jangka waktu tertentu dengan imbalan berupa upah (ujrah) yang disepakati oleh para pihak. Ijarah termasuk akad muamalah yang banyak digunakan dalam hubungan kerja, karena mengatur pertukaran antara manfaat tenaga kerja dan upah sebagai hak pekerja. Keabsahan akad ijarah ditentukan oleh

⁶ Frantdeno Dwi Cahyo, *Antropologi Hukum Mengajarkan Keadilan Bermartabat*, OSF.io, 10 Februari 2023.

⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bagian Kedua: Pengupahan

⁸ Sadono, Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hal. 351

terpenuhinya rukun dan syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan hukum Islam.⁹

4. UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan peraturan perundang-undangan yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, serta hak dan kewajiban dari masing-masing pihak dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia. Undang-undang ini mencakup aspek-aspek penting seperti perjanjian kerja, pengupahan, perlindungan tenaga kerja, dan waktu kerja.

⁹ Tri, Murniasih, *“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Sewa Menyewa Lahan di Pantai Purwahamba Indah Kecamatan Suradadi Kabupaten Tegal”*, (Skripsi, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri, 2023), hal. 6