## KEBIJAKAN PENERAPAN UPAH MINIMUM KABUPATEN BONDOWOSO PERSPEKTIF SERIKAT BURUH MUSLIM INDONESIA (SARBUMUSI) BONDOWOSO TAHUN 2019

## **SKRIPSI**

diajaukan kepada Institut Agama Negri Jember untuk memenuhi salah satu persyaratan meperoleh gelar Sarjan Hukum (S.H.) Fakultas Syariah Program Studi Hukum Ekonomi Syariah



Oleh:

<u>SUGIANTO</u> NIM. 083 142 072

Dosen Pembimbing:

<u>Dr. Sri Lumatus Sa'adah, S.Ag., M.H.I.</u> NIP. 19741008 199803 2 002

## INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER FAKULTAS SYARIAH 2019

## KEBIJAKAN PENERAPAN UPAH MINIMUM KABUPATEN BONDOWOSO PERSPEKTIF SERIKAT BURUH MUSLIM INDONESIA (SARBUMUSI) BONDOWOSO TAHUN 2019

## **SKRIPSI**

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.) Fakultas Syariah Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Oleh:

SUGIANTO NIM. 083 142 072

Disetujui Pembimbing:

Dr. Sri/Lumaty/Sa'adah, S.Ag., M.H. NP 19741008 199803 2 002

## KEBIJAKAN PENERAPAN UPAH MINIMUM KABUPATEN BONDOWOSO PERSPEKTIF SERIKAT BURUH MUSLIM INDONESIA (SARBUMUSI) BONDOWOSO TAHUN 2019

#### SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu Persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H) Fakultas Syariah Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah

Hari : Kamis

Tanggal: 29 agustus 2019

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

Dr. Muhammad Faisol, S.S., M.Ag.

NIP. 19770609 200801 1 012

Rina Suryanti, S.HI., M. Sy

NUP. 201708168

Anggota:

1. Dr. Pujiono, M.Ag

2. Dr. Sri Lumatus Sa'adah, M.Ag

Menyetujui, Jekan Kakultas Syariah

Prof. Dr. Muhammad Noor Harisudin, M.Fil.I

# **MOTTO**

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya : "Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering" (HR.Ibnu Majah, shahih ). \*

<sup>\*</sup> Imam Abdurrauf Al-Munawi. Faidatul qodir (Beirut. Darul Ma'rifah,1972), 1:718

#### **PERSEMBAHAN**

Seiring ucapan syukur kepada Ilahi Robbi dengan rasa tulus dan segenap hati skripsi ini saya persembahkan kepada:

- 1. Kedua orang tua saya Alm. Sutikno dan Rahmani tersayang yang selalu memberikan semangat dan dukungan baik materi maupun motivasi.
- 2. Segenap dosen serta guru-guru yang telah memberikan dan membekali banyak ilmu selama berproses di IAIN Jember.
- 3. Semua adik-adik saya tersayang, Faiqotul Hikmah, Taufiq Maulana Rahman dan Jihan Nur Afifa yang selalu mendukung saya dalam menuntut ilmu hingga ke jenjang yang lebih tinggi.
- 4. Terima kasih seluruh guru-guruku tanpa terkecuali yang sangat berjasa untuk saya pribadi.
- 5. Kepada yang selalu memberikan semangat kepada saya temen organisasi PMII Rayon Syariah dan PMII Komisariat IAIN Jember dan IKMPB IAIN Jember dan yang yang memberikan support serta teman diskusi dalam menyelesaikan skiripsi ini.
- Saudara-saudari Forum Keilmuan IAIN Jember yang telah memberikan makna indah dalam kebersamaan, persaudaraan dan kekeluargaan di kampus IAIN Jember.
- 7. Segenap pihak yang telah memberikan banyak ilmu selama proses mencari data, Sarbumusi Bondowoso, Disnakertrans Bondowoso serta Moh Sholeh.

### KATA PENGANTAR



Segenap puji syukur penulis sampaikan kepada Allah karena atas rahmat dan Karunia-Nya, perencanaan, pelaksanaan dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana, dapat terselesaikan dengan lancar.

Kesuksesan ini dapat penulis peroleh karena dukungan banyak pihak. oleh karena itu, penulis menyadari dan menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

- 1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., M.M. selaku Rektor IAIN Jember.
- 2. Prof. Dr. Muhammad Noor Harisudin, M.Fil.I. selaku Dekan Fakultas Syariah.
- 3. Hj. Busriyanti, M.Ag. selaku ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah
- 4. Dr. Sri Lumatus Sa'adah, S.Ag., M.H.I. sebagai dosen pembimbing skripsi yang senantiasa memberikan bimbingan dengan sabar dan banyak memberikan motivasi.
- 5. Seluruh staff dan pegawai Dinas Tenaga Kerja Bondowoso dan Sarbumusi Bondowoso yang memberikan ijin kepada penulis untuk dapat melakukan penelitian skripsi dan memberikan informasi terkait penelitian.
- 6. Dosen IAIN Jember khususnya dosen Fakultas Syariah, terima kasih atas ilmunya yang telah diberikan kepada kami dan semoga ilmu yang kami terima menjadi ilmu yang bermanfaat.
- Semua pihak yang telah membantu dan memberikan informasi dalam melengkapi karya tulis ilmiah ini.

Penulis hanya berdoa semoga segala kebaikan, bantuan serta partisipasi mereka semua mendapatkan balasan pahala dari Allah SWT.

Demikianlah hantaran awal kami, akhirnya tidak ada kami harapkan kecuali ridho Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang dalam bagi pengembangan khazanah keilmuan kita semua, Amin ya Rabbal Alamin.

Jember, 22 Juli 2019 Penulis

<mark>SUGIANTO</mark> NIM 083 142 072

IAIN JEMBER

#### **ABSTRAK**

**Sugianto, 2019:** Kebijakan Penerapan Upah Minimum Kabupaten Perspektif Serikat Buruh Muslim Indnesia (Sarbumusi) Bondowoso Tahun 2019

Upah atau gaji merupakan hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau imbalan kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut sesuatu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Sebagaisalah satusumber pendapatan, sesuai dengan UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Fokus masalah yang diteliti dalam skripsi ini adalah : 1). Apa dasar penetapan upah minimum kabupaten di Bondowoso? 2). Bagaimana penerapan upah minimum kabupaten di Bondowoso? 3). Bagaimana upah minimum kabupaten menurut Sarbumusi? 4). Bagaimana peran sarbumusi terhadap penerapan UMK kabupaten Bondowoso?

Tujuan penelitian ini adalah 1). Untuk mengetahui dan mendeskripsikan penerapan UMK di kabupaten Bondowoso. 2). Untuk mengetahui dan mendeskripsikan dasar penerapan UMK di kabupaten Bondowoso. 3). Untuk mengetahui dan mendeskripsikan peran sarbumusi terhadap penerapan UMK kabupaten Bondowoso. 4). Untuk mengetahui dan mendeskripsikan peran sarbumusi terhadap penerapan upah minimum kabupaten Bondowoso.

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataan yang ada di masyarakat, penelitian ini yang dilakukan terhadap keadaan yang sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat.

Hasil penelitian ini memperoleh kesimpulan: 1). System penerapan upah di Kabupaten Bondowoso variatif sesuai perjanjian kerja yang dimiliki oleh masing-masing perusahaan, mulai dari mingguan, setengah bulan sekali, bulanan atau bahkan sistem borongan. 2). Penerapan upah diberbagai perusahaan dikabupaten Bondowoso sesuai dengan fakta dilapangan yang ditemukan oleh peneliti masih banyak yang tidak sesuai standart upah minimum kabupaten. 3). Penerapan upah minimum kabupaten Bondowoso yang masih belum sesuai standart upah minimum kabupaten Bondowoso salah satu pemicu timbulnya kemudhratan atau kesenjangan social lainnya. 4). Sarbumusi masih menjadi mitra buruh dalam mengawal dan keawajiban buruh di kabupaten Bondowoso.

## **DAFTAR ISI**

HAL	AMAN COVER	i
LEM	IBAR PERSETUJUAN	ii
LEM	IBAR PENGESAHAN	iii
MO	ГТО	iv
PER	S <mark>EMB</mark> AAN	v
KAT	A PENGANTAR	vi
ABS	TRAK	viii
DAF	TAR ISI	ix
BAB	I PENDAHULUAN	1
	A. Latar Belakang	1
	B. Fokus Penelitian	7
	C. Tujuan Penelitian.	7
	D. Manfaat penelitian	8
	E. Definisi istilah	10
	F. Sistematika Pembahasan	11
BAB	II KAJIAN KEPUSTAKAAN	14
	A. Penelitian Terdahulu	14
	B. Kajian Teori	17
BAB	III METODE PENELITIAN	39
	A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	39
	R. Lokasi Panalitian	40

	C.	Subyek Penelitian	40
	D.	Data Dan Sumber Data	41
	E.	Tekhnik pengumpulan Data	42
	F.	Metode Analisis Data	44
	G.	Keabsahan Data	45
	H.	Tahap-Tahap Penelitian	45
BAB I	V P	ENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	48
	A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	48
	B.	Penyajian Data dan Analisis	54
	C.	Pembahasan Temuan	66
BAB V	V PI	ENUTUP	70
	A.	Kesimpulan	70
	B.	Saran	71
DAFT	AR	PUSTAKA	73
LAMI	PIR	AN-LAMPIRAN	

IAIN JEMBER

#### **BABI**

### **PENDAHULUAN**

### A. Latar Belakang

Upah atau gaji merupakan hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau imbalan kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut sesuatu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Sebagaisalah satu sumber pendapatan, dalam kehidupan sehari hari mayoritas manusia seluruh dunia pasti mengandalkan upah. Upah ini didapatkan dari seorang pengusaha atau pemberi kerja, setelah pekerja atau buruh selesai melaksanakan keawajibannya sebagai tenaga kerja. Istilah upah dalam pekerjaan menunjukan status hubungan suatu pekerjaan antara pekerja dan pemberi pekerjaan sesuai degan batasan waktu yang telah ditentukan. Surat keputusan gubernur/peraturan gubernur sendiri sudah mengatur yang namanya upah minimum kabupaten (UMK) yang dikeluarkan setiap tahunnya dengan ketentuan nominal yang berbeda-beda setiap tahunnya untuk hampir semua daerah di Indonesia.

Adanya upah minimum kabupaten banyak faktor yang melatar belakanginya di Indonesia seperti faktor kebutuhan hidup layak (KHL), tingkat ekonomi daerah , daya beli masyarakat serta kemampuan industri. Namun sudah pasti ada perbedaan kondisi dimasing-masing daerah diseluruh wilayah di Indonesia dan semua ketentuan Upah minimum kabupaten tersebut

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Pasal 1angka (30) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

pasti setiap tahun ada perubahan dengan menyesuaikan dengan beberapa faktor yang telah mendasari adanya upah minimum diatas tersebut,juga ditetapkan serta keluarkannya setiap tahun.

Tidak terbayarkannya upah buruh/pekerja sesuai dengan kerjanya membuat posisi para pekerja/buruhsemakin lemah. Pembayaran upah pekerja/buruh dibawah upah minimum sebagaimana ditetapkan oleh Gubenur setiap tahunnya tidak menguntungkan /buruh karena tidak seimbang dengan meroketnya perkembangan kebutuhan hidup, terutama bagi buruh yang bek<mark>erja</mark> di sektor informal. Karena pembayaran upah atau gaji yang tidak sesuai dengan standart yang di tetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tidak menutup kemungkinan buruh selamanya akan miskin dan pengusaha menjadi semakin kaya sehingga buruh selalu berada dalam depths of misery trap (perangkap kemisikinan) Proses pemiskinan pekerja/buruh bermuara pada tidak ditempatkannya pekerja/buruh sebagai salah satu elemen penting dalam proses produksi yang harus diperhatikan hak-haknya, akan tetapi ditempatkan sekadar sebagai "skrup" mesin produksi perusahaan,sehingga berujung pada masalah kurangnya kesejahteraan hidup pekerja/buruh. Dalam memenuhi kebutuhan yang layak pekerja/buruh sudah diatur dalam undang-undang ketenaga kerjaan salah satunya mengenai penghasilan yang layak dan termaktub dalam pasal 88 ayat no 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan<sup>2</sup>, yang intinya 1–3 UU menjelaskan bahwa setiap pekerjaan/buruh berhak memperoleh penghasilan

.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Pasal 88 ayat 1-3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh yang meliputi beberapa item seperti upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, hingga denda dan potongan upah.

Nabi shallallahu'alaihi wa sallam juga memeritahkan member upah sebelum keringat si pekerjan kering. Dari Abdullah Bin Umar, Nabi SAW Bersabda,

Artinya: "Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering" (HR.Ibnu Majah, shahih).<sup>3</sup>

Maksud hadist ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberi gaji setiap bulan.

Almunawi berkata "diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu, yang dimaksud memberi gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan menunjukan diperintahkannya memberi gaji setelah pekerjaan itu selesai tanpa harus menunggu si pekerja meminta walaupun keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering."

Pendapatan seorang pekerja/buruh berupa upah di kota kota besar seperti Surabaya yang terkenal dengan kota industri, tenaga kerja sering menentang kebijakan upah yang dikeluarkan oleh perusahaan, berbeda halnya dengan kota Bondowoso yang dikenal dengan kota yang masih berkembang

-

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Imam Abdurrauf Al-Munawi. Faidatul qodir (Beirut. Darul Ma'rifah,1972), 1:718

yang hampir tidak ada penentangan mengenai upah yang dikeularkan oleh perusahaan atau pemerintah sendiri. Hal ini didasari oleh beberapa aspek seperti, sulitnya lapangan pekerjaan di Bondowoso yang memaksa seorang buruh menerima upah yang tidak sesuai tersebut, dikarenakan tidak adanya pekerjaan lain yang harus dilakukan dan juga kota Bondowoso bukan merupakan kawasan industri yang banyak membutuhkan tenaga kerja dan mewajibkan pengupahan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan atau bahkan para pekerja atau sumber daya manusia di Bondowoso tidak memenuhi kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahan/pengusaha yang menjadikan para para pekerja/buruh di Bondowoso memilih pekerjaan yang dianggap sesuai dengan kemampuannya dengan resiko pendapatan yang akan diperoleh jauh dari layak.

Jika pemerintah maupun instansi terkait hanya menerapkan fiksi hukum dalam problem upah tanpa disertakan sosialisasi yang signifikan kepada buruh dan perusahaan maka sampai kapanpun masyarakat Bondowoso tidak akan lepas dari kesejahteraan pekerja melaui upah tersebut,karena menganggap semua masyarakat dalam hal ini pekerja atau buruh di Bondowoso masih belum semua sadar bahwa yang namanya kebutuhan akan hidup layak sudah diatur oleh undang-undang dan juga dipastikan jika semua terealisasi sesuai undang-undang tersebut tidak ada lagi perusahaan maupun pengusaha yang memanfaatkan keawaman pekerjanya dengan menerapkan upah yang jauh diluar standart yang telah ditentukan. Jawa timur melalui peraturan gubernur jawa timur no 75 tahun 2018 tentang UMK sudah

menetapkan besaran upah untuk setiap daerah dikabupaten dan kota se Jawa Timur.

Problematika ketenagakerjaan atau perburuhan sepanjang masa tidak akan pernah selesai,dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan<sup>4</sup>. Hal ini diakibatkan kelemahan pemerintah secara sistematik pengimplementasian Undang-undang Ketenagakerjaan, cenderung ada penyimpangan, hal lain masalah koordinasi dan kinerja antar lembaga pemerintah masih belum optimal dan sangat memprihatinkan. Serikat buruh yang dalam hal ini sebagai mediator antara pengusaha/pemberi kerja dengan buruh juga sudah selayaknya mengadvokasi hak-hak buruh yang yang belum tercapai dalam pekerjaanya yang mana masalah ini akan berdampak langsung terhadap kebutuhan hidup layak yang akan dirasakan oleh buruh beserta keluarga yang dia nafkahi ,karena bukan hanya masalah kesejahteraan buruh saja yang menjadi tugas dari sarikat buruh tersebut,namun ada keluarga buruh yang senatiasa juga berharap apa yang didapatkan oleh tulang punggung yang sedang bekerja mampu memenuhi kebutuhan mereka.

Dalam penetapan upah minimum kabupaten/kota, Jawa Timur melalui Peraturan gubernur Jawa Timur No 75 Tahun 2017 tentang upah Jawa Timur tahun 2018, awal ditanda tangananya penetapah UMK melaui pergub tersebut untuk seluruh kabupaten/kota seJatim untuk tahun 2019. Penambahan upah minimum 2018 dikali tingkat inflasi plus pertumbuhan ekonomi nasional,

\_

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, 142.

sesuai dengan pasal 44 ayat 1-2 PP No 78 tahun 2015 dengan rinciannya yaitu inflasi nasional sebesar 3,72% dan pertumbuhan ekonomi sebesar 4,99% yang kemudian ditetapkanlah upah minimum kabupaten Bondowoso sebesar Rp. 1.801.000.

Masih terbatasnya perusahaan/pemberi kerja besar yang mampu mempekerjakan masyarakat Bondowoso juga menjadi faktor dimana masyarkat selalu berlapang dada jika setiap ada pemberi kerja/perusahaan memberi upah masih dibawah ketentuan yang memang sudah diatur dan ditetapkan dan wajib ditaati oleh mereka para pemberi kerja maupun perusahaan, hal ini masih belum banyak berlaku di Bondowoso sehingga tingkat kesejahteraan yang seharusnya dirasakan melalui hasil jerih payah masih belum mampu didapatkan pekerja/buruh dibanyak tempat di Bondowoso hingga saat ini dan memang akan berimbas juga pada kesejahteraan keluarga para buruh/pekerja yang sudah memiliki tanggungan untuk keluarganya. Problem semacam ini tidak akan pernah selesai jika pemerintah tidak mengontrol secara langsung sistem pengupahan dan kontrak kerja yang diterapkan oleh perusahaan ataupun oleh pemberi kerja, yang selama ini masih cenderung serikat pekerja yang lebih gencar mengadvokasi hal tersebut.

Hanya sedikit perusahaan atau pemberi kerja di kabupaten Bondowoso yang memberi upah pekerja/buruh sesuai upah minimum dengan berbagai petimbangan,entah karena kemampuan pekerja dibawah standart yang ditentukan oleh perusahaan dan juga opsi lain adalah kurang mampunya

perusahaan mengupah pekerja/buruh karena penghasilan perusahaan dibawah kemampuan yang ditetapkan.

Sebagian besar perusahaan di Bondowoso memberikan upah dibawah upah minimum kabupaten dalam kisaran atau rata-rata Rp.35.000,00 perhari dan jika dikalkulasikan menjadi tiap minggu adalah Rp.262.000,00 yang total jika diterima tiap bulan adalah Rp.1.050.000,00 sepertiyang diterapkan salah satu perusahaan rokok Tamanan tersebut dengan menggaji pegawai tiap minggu sesuai dengan kesepakatan awal yang disepakati antara buruh dengan perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas tersebut,maka peneliti merasa tertarik untuk mengangkat fenomena yang terjadi di kabupaten Bondowoso sebagai topik penelitian ilmiah berjudul: "Kebijakan Penerapan Upah Minimum Kabupaten Bondowoso Perspektif Serikat Buruh Muslim Indonesia (Sarbumusi) Bondowoso".

#### **B.** Fokus Penelitian

- 1. Apa dasar penetapan upah minimum kabupaten di Bondowoso?
- 2. Bagaimana penerapan upah minimum kabupaten di Bondowoso?
- 3. Bagaimana UMK menurut Sarbumusi?
- 4. Bagaimana peran sarbumusi terhadapan penerapan UMK kabupaten Bondowoso?

## C. Tujuan Penelitian.

Secara umum tujuan penelitian adalah menemukan, mengembangkan dan membuktikan pengetahuan. Sedangkan secara khusus tujuan penelitian

kualitatif adalah untuk menemukan dalam artian menemukan berarti sebelumnya belum ada atau belum diketahui, dengan metode kualitatif maka peneliti dapat menemukan pemahaman luas dan mendalam terhadap situasisosial, memahami pola hubungan yang ahirnya dapat dikembangkan menjadi teori.

Berdasarkan fokus penelitian di atas dapat di simpulkan bahwa tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tujuan penelitian adalah gambaran tentang arah yang yang akan dituju dalam melakukan penelitian<sup>5</sup>. Dalam penelitian ini ada beberapa tujuan yang ingin dicapai, antara lain :

- Mengetahui dan mendeskripsikan dasar penetapan upah minimum kabupaten di kabupaten Bondowoso.
- 2. Mengetahui dan mendeskripsikan dasar penerapan upah minimum kabupaten di kabupaten Bondowoso.
- Mengetahui dan mendeskripsikan upah minimum kabupaten menurut Sarbumusi.
- 4. Mengetahui dan mendeskripsikan peran sarbumusi terhadapan penerapan UMK kabupaten Bondowoso.

## D. Manfaat penelitian.

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Kegunaan dapat berupa kegunaan bagi penulis, organisasi terkait, Instansi dan masyarakat secara keseluruhan.

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Tim penyusun, *Pedoman Karya Ilmiah* (Jember:IAIN Jember Press, 2017). 45.

Kegunaan penelitian harus realistis.7 Adapun manfaat yang diharapkan dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan mampu menambah pengatahuan dan wawasan serta mampu memberikan umbangsih tentang pemahaman masyarakat terkai dengan upah minimum kabupaten Bondowoso.
- b. Dalam mengembangkan pengetahuan dalam bidang ketenaga kerjaan khususnya di bidang pengupahan serta dapat menambah pustaka di kampus Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.
- c. Manfaat bagi masyarakat, penelitian ini berharap dapat berguna bagi masyarakat sebagai suatu pemahaman dan informasi dan pengatahuan bagi masyarakat yang bekerja dan menerima upah yang sudah di atur besar upah yang harus dibayar oleh pengusaha.

#### 2. Manfaat Teoritis

- a. Menjadi bahan teoritis untuk berguna dalam kepentingan karya ilmiah berbentuk tugas ahir/skripsi
- b. Penelitian ini dapat mengembangkan kajian studi ilmu hukum secara umum.
- c. Dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan pengupahan. minimum kabupaten Bondowoso .

### 3. Manfaat praktis.

- a. Peneltian ini dapat memberikan manfaat dalam mengembangkan kompetensi peneliti serta dapaat menambah wawasan pengetahuan terhadap penerapan upah minimum kabupaten Bondowoso.
- b. Sebagai rekomendasi bagi pembuat kebijakan dalam rangka pemecahan masalah sosial, khususnya dalam menangani masalah upah.

#### E. Definisi Istilah.

Defnisi istilahberisi tentang istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti didalam judul penelitian.tentunya agar tidak terjadi kesalahpahaman erhadap makna istilah sebagaiman yang maksud oleh peneliti.

### 1. Kebijakan Penerapan Upah

Adalah pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari pengupahan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## 2. Upah Minimum Kabupaten

Upah minimum kabupaten adalah upah yang berlaku di daerah kabupaten atau kota, penetapan daerah kabupaten atau kota dilakukan oleh gubernur yang penetapannya harus lebih besar dari upah minimum provinsi. Penetapan upah minimum ini dilakukan setiap satu tahun sekali dan ditetapkan selambat lambatnya 40 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum yaitu 1 Januari.

#### 3. Sarikat Buruh

Merupakan organisasi yang dibentuk oleh,karena dan untuk pekerja, baik didalaam perusahaan maupun diluar perusahaan guna memperjuangkan hak-hak buruh/pekerja.

#### 4. Sarikat Buruh Muslim Indonesia

Merupakan salah satu dari sekian banyak sarikatburuh yang yang ada di Indonesiayang berafiliasi pada kelompok ormas Islam hal ini Nahdlatul Ulama.

5. Kebijakan penerapan upah minimum kabuapten Bondowoso perspektif serikat buruh muslim Indonesia (Sarbumusi) Bondowoso adalah penerapan upah minimum kabupaten Bondowoso yang yang diterima olehburuh berdasarkan kesepatan dan hasil kinerja yang mampu dicapai oleh kedua belah pihak antara buruh dan perusahaan dengan berpedoman pada undandang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

### F. Sistematika Pembahasan

Dalam sistematika pembahasan ini akan dijelaskan kerangka penulisan yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini agar lebih memudahkan dalam penyusunan skripsi adapun sistematika pembahasan yang dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan : pada bab ini berisi latar belakang masalah dimana peneliti menguraikan sebuah isu hukum yang terjadi dalam masyarakat. Bab ini juga menggunakan tiga (3) fokus penelitian yang merupakan tolak ukur dari latar belakang masalah yakni difokuskan

bagaimana bagai mana pemberian gaji yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-undang yang berlaku dan juga bagaimana tinjauan Maslahah mursalah terkait dengan upah yang dirasa belum adanya keadilan. Peneliti juga menguraikan tujuan penelitian yang merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju yang mengacu pada masalahmasalah yang telah difokuskan. Pada bagian ini pula peneliti menguraikan sebuah manfaat yang bersifat teoritis, praktis bagi mana nantinya skripsi mempunyai manfaat bagi pembaca atau juga nantinya bermanfaat bagi masyarat agar masyarakat tahu bagaimana jika pekerja atau buruh ketika bekerja dan upahnya yang tidak sesuai dengan peaturann yang dibuat oleh pemerintah boleh gak buruhmeminta menaikkan upahnya sesuai dengan Undang-undang yang berlaku nah dari situ pekerja mempunyai manfaat terkait dengan skripsi ini. Bagian akhir dari bab ini peneliti mendefinisikan tentang istilah-istilah, juga kajian terdahulu penting untuk menjadi titik perhatian.

BAB II Tinjauan Pustaka : pada bab ini peneliti klasifikasikan menjadi 2 (dua) bagian : pertama penelitian terdahulu dimana penelitian terdahulu ini berisi tentang skripsi, tesis atau yang lainnya yang ada kaitannya dengan skripsi yang peneliti buat saat ini. Kedua, kajian teori ini berupakan metode pembahasan yang berhubungan dengan kasus atau isu hukum yang ingin di kaji oleh peneliti terkai dengan upah minimum.

- BAB III Metode Penelitian pendekatan yang di pilih pada penelitian ini adalah meggunakan pendekatan Kualitatif karna dalam hal ini peneliti meneliti kasus yang berada di Desa Pakuniran Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso tentang perlindungan hukum tenaga kerja terhadap pemberian gaji di bawah upah minimum perspektif Undangundang Nomor 13 tahun 2003 dan Maslahah Mursalah. Sedangkan tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah primer dan sekunder. Analisi data yang digunakan yaitu analisis data kualitatif deskriptif yang digunakan sebelum dilapangan, saat dilapangan dan setelah dilapangan.
- BAB IV Penyajian Data dan Analisis : pada bagian ini peneliti menguraikan tiga hal yakni : Gambaran objek peneliti yang diteliti. Berikutnya bagian penyajian dan analisis data peneliti akan mendeskripsikan uraian data dan temuan yang diperoleh untuk kemudian peneliti akan menjelaskan dari temuan yang diungkap dilapangan.
- BAB V Penutup: Bab ini terbagi menjadi dua yakni kesimpulan dan saran.

  Pada bagian kesimpulan, peneliti akan menarik seluruh pembahasan yang terkai langsung dengan fokus dan tujuan penelitian yakni tentang pandangan pekerja/buruh, sedangkan saran yang akan dituangkan oleh peneliti dalam penelitian ini nantinya akan mengacu atau sumber dari temuan peneliti di lapangan, pembahasan dan kesimpulan penelitian.

### **BAB II**

### KAJIAN KEPUSTAKAAN

#### A. Penelitian Terdahulu.

 Tesis oleh Zusana Cicilia Kemala Humau (2015) "Peran Hukum Dalam Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja/Buruh Melaui Penetapan Upah Minimum Diprovinsi Nusa Tenggara Timur".

Tesis ini membahas permasalahan pekerja/buruh yang berada di Nusa Tenggara Timur melaui peran hukum yang memang sangat berpengaruh dalam menetapkan kebijakan dalam hal ini untuk memenuhi hidup layak pekerja maupun buruh maka peran hukum sangat tepat sebagai landasan penetapan upah.

Hasil penelitian adalah alotnya transaksi penetapan upah yang dilakukan oleh seriakt pekerja dengan asosiasi perusahaan sekalipun difasilitasi dinas terkait,bahkan harus dilakukan voting agar tercapai kebijakan penetapan upah,karena dari kedua kubu antara serikat pekerja dan asosiasi perusahaan memiliki alas an tersendiri dalam penerapan upah.

Dari 22 kabupaten/kota di Nusa Tenggara Timur hanya 4 kabupaten/kota yang memiliki tim pengawsan tersendiri dan selebihnya belum ada, baik dari piah terkait seperti dinas tenaga kerja maupun saerikat pekerja yang memungkin adanya penyelewengan dalam memenuhi kebutuhan hidup layak (khl) pekerja/buruh.

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Zusana Cicilia Kemala Humau, peran hukum dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh melalui penetapan upah minimum propinsi diprovinssi nusa tenggara timur, (Program Studi Magister Ilmu Hukum, Program Pasca Sarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta)

 Skripsi oleh Ahmad Syaifur Rizal (2017) "Peran Konfederasi Konstruksi Umum Dan Informal Serikat Buruh Indonesia (Fkui-Sbsi) Terhadap Penentuan Upah Minimum kabupaten Pasuruan Perspektif Hukum Islam"<sup>7</sup>.

Skripsi ini membahas tentang peran serikat pekerja/serikat buruh yang termaktub dalam undang-undang ketenagakerjaan no 12 tahun 200, di dalam undang-undang ketenagakerjaan diurai jelaskan bagaimana peran serikat pekerja/serikatburuh dalam mengawal upah dan peneliti juga menerangkan perspektif hukum Islam dalam penelitian tersebut.

Adapun hasil yang diperoleh peneliti adalah terdatanya seluruh kompenen sarikat buruh beserta kinerja yang berdasarkan tugas,pokok dan funsgsinya melalui hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti yang telah disimpulkan. Didalam perspektif hukum Islam sendiri juga terpaparkan bahwasannya umat muslim memiliki wilayah pengawasan terhadap masyarakat umum,secara umum dan urusan secara umum, maka segala kebijakan yang diterapkan hasus sesuai dengan kemaslahatan umum.

3. Skripsi oleh Septi Ulan Sari tahun 2015 dari IAIN Tulung Agung "Pemberian Upah Pekerja di Tinjau Dari Upah Minimum Kabupaten dan Hukum Ekonomi Islam (studi kasus Bengkel Las di Desa Tanjung Sari Kecamatan Karang Rejo Kabupaten Tulung Agung)" Peneliti terdahulu

-

Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017)

Ahmad Syaifur Rizal, Peran Konfederasi Konstruksi Umum Dan Informal Serikat Buruh Indonesia (FKUI-SBSI) Terhadap Penetuan Upah Minium Kabupaten Pasuruan Perspektif Hukum Islam. (Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri

lebih fokus kepada pemberian upah minimum kabupaten (UMK) menurut Hukum Ekonomi Islam dan metode yang digunakan adalah metode kualitatif deskritif yaitu menggunakan metode interview, observasi, dan dokumentasi.

Persamaan dengan calon peneliti ialah sama-sama membahas tentang upah minimum kabupaten (UMK). Perbedaannya ialah terletak di lokasi penelitian dan juga terletak di perspektif kalau peneliti terdahulu mengunakan pespektif Hukum Ekonomi Islam sedangkan calon peneliti menggunakan perspektif UU Nomor 13 tahun 2003 dan Maslahah Mursalah.

4. Skripsi yang ditulis oleh Ainul Fitri dari IAIN Jember tahun 2007 yang berjudul "Persepektif Hukum Ekonomi Islam Terhadap Konsep Upah Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan" Dalam hal ini peneliti lebh membahas tentang konsep upah dalam undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan dan peneliti terdahulu menggunakan metode pendekatan kuantitatif penentuan informannya menggunakan sampling. Persamaan dengan calon peneliti ialah sama sama membahas tentang Upah dalam UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan sedangkan perbedaannya terletak pada perspektif dan metode penelitian, peneliti terdahulu menggunakan perspektif Hukum Ekonomi Islam sedangkan calon peneliti perspektif Maslahah Mursalah dan calon peneliti lebih menggunakan fokus kepada upah minimum kabupaten (UMK)

Judul		Persamaan			Perbedaan			
1.	Peran Hukum Dalam	a. Sama-sama			a. Tesis tersebut			
	Mewujudkan		meneliti tentang			meneliti peran		
	Kesejahteraan	upah minimum		hukum dalam				
	Pekerja/Buruh Melaui	dan,		penetapan upah.				
	Penetapan Upah	b. menggunakan		b.	b. Perspektif yang			
	Minimum Diprovinsi		pendekatan		digunakan berbeda			
	Nusa Tenggara Timur		kualitalif.			dan,		
					c.	Tempat	penelitian	
			Å			berbeda.		
2.	Peran Konfederasi							
	Konstruksi Umum	a.	a. Sama-sama		a.	Skripsi tersebut		
	Dan Informal Serikat	meneliti tentang				m <mark>emba</mark> has		
	Buruh Indonesia	upah minimum				pe <mark>netap</mark> an	•	
	(Fkui-Sbsi) Terhadap	dan,				m <mark>inimu</mark> m disertai		
	Penentuan Upah	b. Menggunakan				pe <mark>rspek</mark> tif hukum		
	Minimum kabupaten	penelitian			Is <mark>lam.</mark>			
	Pasuruan Perspektif	kualitatif.		b.	Perspektif	berbeda,		
	Hukum Islam				dan			
				c.	T <mark>empat</mark>	penelitian		
						berbeda.		
3.	Pemberian upah	a.	Sama-sama		a.	Perspekti		
	ditinjau dari upah		meneliti	upah		_	n berbeda	
	minimum kabupaten		minimum		b.	1	enelitian	
	dan hukum ekonomi	,	kabupaten.			berbeda		
	Islam (studi kasus	b.	Menggunak	an				
	Bengkel las ddi Desa		penelitian					
	Tanjung Sari		kualitatif					
	Kecamatan Karang							
	Rejo Kabupaten							
4	Tulungagung)	Co	ma com o		Do	uhadaan ta	ndanat	
4.	Perspektif hukum ekonomi Islam	Sama-sama			Perbedaan terdapat			
	terhadap konsep upah	membahas upah dalam UU nomor 13			pada lokasi penelitian,			
	dalam UU Nomor 13	tahun 2003 tentang			metode dan focus			
	tahun 2003 tentang	ketenagakerjaan			penelitian.			
	ketenagakerjaan	Ketenagakerjaan						
	Ketenagakerjaan							

## B. Kajian Teori

## 1. Kebijakan Penetapan Upah menurut UU No.13 tahun 2003

Berdasarkan pasal 91 ayat (1) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwasannya pengaturan pengupahan

yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari pengupahan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>8</sup> Untuk memberikan saran, pertimbangan dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah,serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk dewan pengupahan nasional,provinsi dan kabupaten/kota.

Landasan Penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Mekanisme penetapan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak yakni :

- a. Ketua dewan pengupahan provinsi dan atau kabupaten/kota membentuk tim survey yang anggotanya terdiri dari yang terdiri dari tripartite: perwakilan serikat pekerja, pengusaha, pemerintah dan pihak netral dari akademisi.
- b. Nilai KHL ditetapkan dalam keputusan menteri tenaga kerja nomor 13 tahun 2012, berdasarkan standart tersebut, tim survei dewan pengupahan melakukan survey harga untuk menentukan nilai harga KHL yang nantinya akan diserahkan kepada gubernur provinsi.
- c. Survei dilakukan setiap satu bulan sekali dari bulan januari sampai dengan September, sedangkan untuk bulan oktober hingga desember dilakukan prediksi dengan membuat metode least square. Hasil survey

-

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Pasal 91 ayat (1) undang-undang nomor 13 tahun 2003 Tentanag Ketenagakerjaan.

tiap bulan tersebut kemudiaan diambil rata-ratanya untuk mendapat nilai KHL.

- d. Nilai KHL ini akan digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam penetapan bahan upah minimum yang berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Upah pekerja dengan masa bekerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara biparti antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan.
- e. Berdasarkan nilai survei tersebut, dewan pengupahan juga mempertimbangkan faktor lain produktivitas, pertumbuhan ekonomi, usaha yang paling tidak mampu, kondisi pasar kerja dan saran dari dewan pengupahan provinsi/kabupaten/kotamadya.

E.M SM. Amin memberikan pengertian akan hukum yaitu kumpulan peraturan-peraturan yang terdiri dari norma-norma dan sanksi-sanksi yang mana tujuan hukum adalah mengadakan ketertiban menjadi terpelihara. Hukum terdapat dalam masyarakat, demikian juga sebaliknya, dalam masyarakat selalu ada sistem hukum, sehingga timbullah adagium "ibi societes ibi jus". 9 Jadi, menurut pendapat ahli, hukum memiliki empat fungsi, yaitu.

- 1) Hukum sebagai pemelihara ketertiban
- 2) Hukum sebagai sarana pembangunan
- 3) Hukum sebagai sarana penegak keadilan, dan

<sup>9</sup> Sudikno Martokusumo, *Mengenal Suatu Hukum Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 1999),5.

-

## 4) Hukum sebagai sarana pendidikan masyarakat

Gubernur menetapkan upah minimum sebagai jaring pengaman. Berdasarkan undang-undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 88 ayat (1) menjelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Bentuk upah yang dimaksud adalah :

- 1) Hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja,kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.
- 2) Suatu penerimaan sebagi imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayar atas suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan,baik untuk buruh itu sendiri maupun untuk keluarganya.

Dari uraian diatas jelas upah diberikan dalam bentuk uang, namun secara normaltif masih ada kelonggaran bahwa upah dapat diberikan dalam bentuk lain berdasrkan perjanjian atau peraturan perundang-undangan, dengan batasan nilai tidak boleh melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima.

## 2. Upah Minimum

Pengertian upah minimum secara umum adalah upah sebulan yang diterima dan terdiri atas pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaringan pengaman sebagaimana diatur permendagri No 7 tahun 2003 dan menjadi pedoman bagi seluruh perusahaan dan pemberi kerja diseluruh kabupaten termasuk di Bondowoso. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 2 dan 3 peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 7 tahun 2013 tersebut, jangkauan wilayah berlakunya upah minium meliputi:

- a. Upah minimum provinsi (UMP) berlaku diseluruh kabupaten/kota dalam satu wilayah provinsi.
- b. Upah minimum kabupaten/kota (UMK) berlaku dalam satu wilayah kabupaten/kota.

Ketentuan mengenai upah minimum diatur dalam pasal 88-92 undang-undang nomor 13 tahun 2003. Upah minimum sebagaimana dimaksud diarahkan pada pencapaian kebutuhan hidup layak. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-

undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja atau buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Konsep upah minimum bagi pekerja yang tepat, yakni dilibatkannya pekerja yang dapat diwakili serikat pekerja.Transparansi perusahaan menjadi kunci utama, karena pekerja tahu betul situasi dan kondisi perusahaannya. Perusahaan dapat menunjukkan laporan keuangannya yang telah diaudit kepada serikat pekerja, dan serikat pekerja harus mampu membaca serta menganalisis laporan keuangan dari perusahaan.<sup>10</sup>

Upah minimum sebagaimana yang dimaksud di atas diarahkan pada pencapayan kebutuhan layak. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berhak. Dalam hal kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>11</sup>

.

146

Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi (Jakarta: Sinar Grafika, 2014),109.
 Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Inonesia, (Jakarta, PT. Raja Grafindo, 2008),

#### Tinjauan Tentang Serikat Pekerja Atau Serikat Buruh. 3.

Berdasarkan kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) serikat buruh terdiri dari dua, perhimpunan, gabungan dan sebagainya. sedangkan buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah, dapat disimpulkan bahwa serikat buruh adalah organisasi buruh diluar perusahaan yang didirikan oleh para pekerja untuk melindungi atau memperbaiki status ekonomi dan sosialnya melalui usaha kolektif.<sup>12</sup>

Berdasrkan undang-undang nomor 21 tahun 2000 tentang serikat/serikat buruh pasal layat (1) bahwasannya serikat pekerja atau buruh merupakan organisasi yang dibentuk oleh, dari dan untuk buruh atau pekerja, baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri,demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan buruh atau pekerja, serta meningkatkan kesejahteraan buruh/pekerja dan keluarganya. 13

## a. Konsep serikat buruh.

Prinsip dasar serikat buruh ada tiga, antara lain :pertama, prinsip kesatuan yaitu adanya solidaritas dikalangan kaum buruh Bahwa mereka satu bagian tak terpisahkan dalam organisasi. Kedua, prinsip mandiri yaitu organisasi buruh harus harus bebas dari dominasi kekuatan dari luar buruh,baik itu pemerintah, majikan, partai politik,organisasi agama atau tokoh-tokoh individual. Ketiga, prinsip

<sup>13</sup> Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja.

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup> Serikat dan buruh,kbbi.web.id(diakses pada 30 mei 2018)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

demokratis yaitu mendapat dukungan dan partisipasi penuh dari anggotanya.<sup>14</sup>

Sifat dari serikat pekerja atau serikat buruh sebagai berikut:

- Bebas yaitu sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/buruh, federasi dan konfederasi pekerja/buruh tidak dibawah pengaruh atau tekanan dari pihak lain.
- 2) Terbuka yaitu bahwa serikat pekerja/buruh dalam menerima anggota atau memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh, tidak membedakan aliran politik, agama, suku, bangsa, dan jenis kelamin.
- 3) Manadiri yaitu dalam mendirika, menjalankan dan mengembangkan organisasi ditentukan olehkekuatan sendiri tidak dikendalikan oleh pihak lain diluar organisasi.
- Demokratis yaitu pembentukan organisasi, pemilihanpengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip organisasi.
- 5) Bertanggung jawab yaitu mencapai tujuan dan melakasanakan hakdan kewajiban, bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat dan Negara.<sup>15</sup>

<sup>14</sup> Asri Wijayanti, hukum ketenagakerjaan pasca reformasi (Jakata, sinar grafika, 2014)85.

-

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> Hardian Rusli, Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU no13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan terkait lainnya, edisi kedua (Bogor, Ghalia Indonesia,2011)117-118.

b. Sejarah serikat buruh di Indonesia.

Perjalanan serikat pekerja/buruh di Indonesia telah dimulai sejak akhir abad ke-18. Beberapa peristiwa penting dalam sejarah termasuk perjuangan dalam membebaskan nusantara dari tangan colonial diprakarsai, dikordinir dan digerakkan oleh serikat pekerja/serikat buruh. Kaum buruh sebagai tenaga kerja upahan kurang diperhatikan kesejahteraannya oleh pemerintah kolonial Belanda, sehingga muncul rasa ketidakpuasan dikalangan kaum buruh atas tindakan tidak adil tersebut.

Tumbuhnya serikat buruh atau serikat pekerja memberi dampak positif terhadap pola dan system ketenagakerjaan di tanah air disamping juga dampak negative tidak dapat dihindari. 16

1) Pengaturan undang-undang di Indonesia.

Pengaturan undang-undang di Indonesia dari setiap era, beberapa peraturan atau undang-undang ketenagakerjaan dimassa pemerintahan Soekarno, 1945 sampai 1966.<sup>17</sup>

 a) Undang-undang nomor 1 tahun 1951 tertang pernyataan berlakunya undang-undang kerja 1948 no. 12 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia.

<sup>17</sup> Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta, ILO Jakarta, 2011),16.

<sup>&</sup>lt;sup>16</sup> Padika Muhammad, Sejarah Perkembangan Serikat Buruh di Indonesia, http://www.hubungan industry.com/2016/10/28/sejarah perkembanganserikat buruh di Indonesia.

- b) Undang-undang nomor 3 tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya undang-undang pengawasan perburuhan 1948 no.23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia.
- c) Undang-undang nomor 33 tahun 1947 tentang kecelakaan kerja.
- d) Undang-undang nomor 21 tahun 1954 tentang perjanjian perubahan antara buruh dan majikan.
- e) Undang-undang nomor 22 tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- f) Undang-undang nomor 18 tahun 1956 tentang ratifikasi konvensi ILO no. 58 mengenai dasar-dasar dari hak untuk berorganisasi dan berunding bersama, serta.
- g) Undang-undang nomor 12 tahun 1964 tentang PHK diperusahaan swasta. 18

Adapun peraturan perundang-undangan yang diatur dimasa Soeharto sebagai berikut :

- 1) Undang-undang nomor 14 tahun 1969 tentang ketentuanketentuan pokok mengenai tenaga kerja.
- 2) Undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja, undang-undang ini membebankan secara lansung kewajiban-kewajiban untuk usaha pencegahan kecelakaan

\_

<sup>&</sup>lt;sup>18</sup> Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta, ILO Jakarta, 2011), 19.

(keselamatan kerja) pada tempat-tempat kerja maupun para pekerjanya.

- 3) Undang-undang nomor 2 tahun 1971 tentang kecelakaan kerja, jaminan kecelakaan kerja ikut diatur diadalam undang-undang ini,dan
- 4) Undang-undang nomor 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek).

Keppres No 107 tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, Peraturan pemerintah No 8 tahun 2005 tentang Lembaga Produktivitas Nasional, peraturan pemerintah No 8 tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Sususnan Organisasi Kerja Sama Tripartit. Peraturan pemerintah No 46 tahun 2008 tentang perrubahan atas peraturan pemerintah No 8 tahun2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Tripartit, peraturan pemerintah No 31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, dan peraturan pemerintah No 15 tahun 2007 tentang cara memperoleh informasi ketenagakerjaan.

2) Fungsi, tujuan dan manfaat serikat pekerja.

Fungsi serikat pekerja/serikat buruh selalu dikaitkan dengan keadaan hubungan industrial, hubungan industrial diartikan sebagai suatu system hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang meliputi pengusaha,pekerja dan pemerintah.<sup>19</sup>

Tujuan serikat pekerja lebih bersifat sosial ekonomis daripada bersifat politis, tujuan sosial ekonomis tersebut berupa kelayakan dalam hal-hal: upah, syarat dan kondisi kerja hubungan industrial, kesepakatan kerja bersama, kesejahteraan dan jaminan sosial. Berdasarkan criteria pasal 4 ayat (2) bahwasannya serikat pekerja atau serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh mempunyai fungsi :<sup>20</sup>

- a) Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama penyelesaian perselisihan industrial.
- b) Sebagai wakil serikat buruh/serikat pekerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkahnya.
- c) Sebagai saran menciptakan hubungan industrial harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundangundangan.
- d) Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
- e) Sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan serikat buruh/serikat pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

<sup>19</sup> Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi (Jakarta, Sinar Grafika, 2014), 89.

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup> Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang SErikat Pekerja/Serikat Buruh.

- f) Sebagai wakil serikat buruh/serikat pekerja dalm memperjuangkan kepemilikan saham diperusahaan.
- c. Hak dan kewiban serikat buruh.

Serikat pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan mendapatkan hak serikat buruh atau serikat pekerja sebagai berikut :<sup>21</sup>

- 1) Membuat perjanjian kerja bersama (PKB) dengan pengusaha.
- 2) Mewakili pekerja atau buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial.
- 3) Mewakili pekerja atau buruh dalam lembaga ketenagakerjaan.
- 4) Membentuk lembaga atau membuat kegiatana yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesehjateraan pekerja/buruh.
- 5) Melakukan kegiatan lainnya dibidang ketenagakerjaan ynag tidak bertentangan dengan undang-undang.
- 6) Dapat berafiliasi atau bekerja sama dengan serikat buruh/srikat kerja internasionalatau organisasi internasional serikat pekerja yang telah nomor bukti pencatatan.

Mendapatkan kewajiban serikat buruh/pekerja sebagai berikut:<sup>22</sup>

- Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.
- Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya.

<sup>&</sup>lt;sup>21</sup> Pasal 25 Undang-undang nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

<sup>&</sup>lt;sup>22</sup> Pasal 27 Undang-undang nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

3) Mempertanggung jawabkan kegiatan organisasi kepada anggota sesuai Anggaran Dasar atau Anggaran Rumah Tangga (AD/ART).

#### 4. Buruh.

# a. Pengertian Buruh

Buruh menurut kamus bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah.<sup>23</sup> Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan dipadankannya istilah pekerja dengan buruh merupakan kompromi setelah kurun waktu yang amat panjan, dua istilah tersebut bertarung untuk dapat

Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu, yang dimaksudkan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, tukang dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan *blue collar (berkerah biru)*. Sedangkan orang-orang yang menegerjakan pekerjaan halus seperti pegawai administrasi yang bisa duduk dimeja disebut denga *white collar (berkerah putih)*. <sup>24</sup> Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan diganti dengan istilah pekerja, karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dipihak lain yakni majikn. Istilah pekerja secara yuridis baru

<sup>23</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jakarta,Balai Pustaka,1995),158.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

<sup>&</sup>lt;sup>24</sup> Ashadie Zaeni, *Hukum Hukum Kerja Hbung Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta, PT. Raja Gratindo Persada, 2007), 19-20.

ditemukan dalam undang-undang nomor 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan.<sup>25</sup>

Menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 1 pekerja buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima uapah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Sedangkan pembari kerja adalah perorangan, pengusaha, badan hukum dan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. <sup>26</sup>

## b. Hak dan kewajiban

memahami peraturan yang berlaku bagi pekerja maupun perusahaan pemberi kerja adalah kewajiban dalam dunia ketenagakerjaan baik dalam dalam lingkup internal perusaan maupun peraturan yang lebih global,adapun hak dan kewajiban tersebut sebagai berikut :

- 1) Hak mengembangkan potensi kerja, minat, bakat serta kemampuan.
- 2) Hak dasar atas jaminan sosial,kesehatan dan keselamatan kerja.
- 3) Mendapatkan upah yang layak.
- 4) Hak untuk berlibur,cuti,istirahat serta pembatasan waktu kerja.
- 5) Hak membentuk serikat pekerja.
- 6) Hak melakukan aksi mogok.

-

<sup>&</sup>lt;sup>25</sup> Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada, 2001), 22.

<sup>&</sup>lt;sup>26</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, BAB 1 Pasal 1.

7) hak perlindungan ataspemutusan hubungan kerja.

Adapun kewajiban bagi buruh adalah

- a) wajib melakukan pekerjadan prestasi terhadap perusahaan.
- b) Wajib mematuhan perjanjian kerja yang ditetapkan.
- c) Wajib mematuhi perjanjian perburuhan.
- d) Wajib menjaga rahasiaperusahaan.
- e) Wajib membayar ganti rugi saat mengakhiri hubungan kerja diluar tenggat waktu.

Tenaga kerja atau buruh yang menjadi kepentingan pengusaha merupakan sesuatu yang demikian melekatnya pada pribadi pekerja atau buruh hingga pekerja atau buruh ini selalu mengikuti tenaganya ketempat dimana dipekerjakan, dan kadangkala pengusaha dengan seenaknya memutus hubungan kerja buruh karena tenaganya sudah tidak dibutuhkan lagi. Oleh karena itu, pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan, turut serta melindungi pihak yang lemah (pekerja atau buruh) dari kekuasaan pengusaha guna menempatkan pada kedudukan yang layak sesuai harkat dan martabat manusia.<sup>27</sup>

Menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 76 tentang perempuan pekerja buruh, menyebutkan bahwa:

\_

Ashadie Zaeni, *Hukum Hukum Kerja Hbung Ketenagakerjaan* (Jakarta. PT. Raja Gratindo Persada, 2007), 17.

- Pekerja buruh perempuan yang berumur kurang dari18(delapan belas) dilarang diperjakan diantara pukul 23:00 sampai dengan pukul 07:00.
- 2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi ksehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23:00 sampai pukul 07:00.
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pempuan antara pukul 23:00 sampai pukul 07:00 wajib ;
  - a) Memberikan makanan dan minuman bergizi, serta
  - b) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.
- 4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerj/buruh permpuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23:00 sampai pukul 05:00.

Pekerja buruh *outsourcing* memiliki kepentingan-kepentingan yang telah ditransformasikan kedalam hak pekerja/buruh yang oleh hukum perlu dilindungi oleh pengusaha. Abdul Khakim pernah mengatakan bahawa hakikat *hak pekerja/buruh* merupakan *kewajiban pengusaha*, dan sebalikn *hak pengusaha* merupakan *kewajiban pekerja/buruh*. Artinya kedua belah pihak berwenag untuk meminta pretasi yang sesuai dengan *prestatie subject* dan berkewajiban melakukan prestasi tersebut.

<sup>&</sup>lt;sup>28</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003* (Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2007), 26.

Kebutuhan-kebutuhan pekerja buruh itulah yang wajib dilindungi dan dipenuhi oleh pengusaha. Menurut Djoko Tryanto perlindungan pekerja meliputi aspek-aspek yang cukup luas yaituperlindungan dari segi fisik dan mencakup perlindungan keselamatn dari kecelakaan kerja dan kesehatannya serta adanya pemiliharaan moril kerja dan perlakuan yang sesuai dengan martabat maunusia maupun moral dan agama sebagai konsekwensi lahirnya hubungan kerja yang secara umum tertuang dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 seperti :

- a) Hak untuk memperoleh perlakuan yang sam tanpa adanya diskriminasi (pasal5-6).
- b) Hak untuk memperoleh peningkatan dan pegembangan kompetensi serta mengikuti pelatihan (pasal 11-12).
- c) Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah jabatan (pasal 31).
- d) Hak atas kepastian hubungan kerja (pasal 50-66).
- e) Hak atas waktu kerja, waktu istirahat, cuti, kerja lembur dan upah kerja lembur (pasal 77-85).
- f) Hak berkaitan dengan pengupahan, jaminan sosial dan kesejahteraan (pasal 88-101).
- g) Hak mendapat perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat

dan martabat manusia serta hak memperoleh jaminan kematian akibat kecelakaan kerja( pasal 86-87).

- h) Hak berorganisasi dan berserikat (pasal 104).
- i) Hak mogok kerja (pasal 137-145).
- j) Hak untuk mendapatkan uang pesangon setelah di PHK (pasal 156).

#### 5. Sarbumusi

Serikat Buruh Muslim Indonesia (Sarbumusi) merupakan sataau dari sekian banyak serikat buruh muslim yang ada di Indonesia dimasa demokrasi liberal(1950-1959)dan pada awal orde baru (1966-1973) Sebagai respon terhadap beberapa problem perburuhan di Indonesia yang dilakukan oleh beberapa ulama saat itu tepatnya tahun 1955 hingga terbentukalah sarikat buruh muslim yang pertama kali dideklarasikan di pabrik gula Sidoarjo pada 27 September 1955. Adapun tujuan didirikannya sarikat buruh muslim Indonesia ini dikhususkan pada buruh yang beraagama Islam khususnya berafiliasi di Nahdlatul Ulama yang merupakan representasi umat muslim mayoritas di Indonesia, faktor yang kedua yaitu memandang strategis posisi serikat buruh dalam melakukan konsolidasi yang dianggap mampu mendongkrak suara parpol dikalangan pekerja dan buruh dan yang menjadi faktor penting ketiga adalah sebagai serikat buruh yang ingin menandingi serikat buruh terbesar saat itu yakni Sentral Organisasi Boeroeh Seloeroeh Indonesia (SOBSI) yang merupakan serikat buruh yang mendominasi hampir 60% dari total anggota serikat buruh yang ada saat itu. Yang akhirnya Sarbumusi berhasil mendapat sambutan positif dari mayoritas buruh muslim meskipun terbaca Sarbumusi merupskan sarikat buruh yang berafiliasi untuk partai politik Islam yang saat itu memang sedang ada momentum pemilu.

Dalam perkembangannya sarbumusi tidak aja memperjuangkan kepentingan buruh Islam, perkembangannya yang masih pada tahun 60-an telah menjadikannya gerakan buruh inklusif yang tidak saja berkontribusi pada gerakan buruh di Indonesia, melainkan juga memainkan peranan penting dalam isu-isu strategis kebangsaan. Dalam masalah keamanan misalnya, sarbumusi bersama-sama serikat buruh lainnya membentuk secretariat bersama yang salah satu tujuannya adalah untuk merespons perebutan Irian Barat. Sarbumusi juga tercatat sebagai salah satu gerakan buruh yang kritis terhadap pemerntahan orde baru yang masih tetap mempertahankan gaya pemerintahan orde lama terkait dengan kebijakan perburuihan nasional seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) mssal yang dilkukan oleh perusahaan milik negra dan sarbumusi juga menjadi pengkritik berat atas berbagai kebijakan pemerintah orde baru yang merugikan buruh seperti pemogokan massal.

Sarbumusi tidak saja menjadi serikat buruh besar dan berpengaruh di Indonesia, peran politik perburuhan sarbumusi dikancah internasional saat itupun sangat diperhitungkan.pada tahun 1950-an sarbumusi bersama GASBIINDO menjadi pelopor berdirinyasebuah serikat buruh dunia yang bernama Intewrnational Confederation of Free Trade Union (ICFTU)

seiring dengan segregasi gerakan buruh dunia kedalam dua kelompok besar dimasa perang dingin yakni buruh yang berafiliasi padagerakan komunis dan gerakan non komunis.

Seiring dengan kebijakan unifikasi pada rezim orde baru dibawah pimpinan Soeharto, Sarbumusi dipaksa mati oleh penguasa orde baru. Sarbumusi menjadi contributor yang sangat penting bagi Partai NU pada Pemilu tahun 1971, sehingga NU berhasil menjadi pesaing utama Golkar. Tidak mengherankan, Srbumusi saja waktu itu beranggotakan lebih dari 2,5 juta buruh se Indonesia.

Pasca tumbangnya rezim orde baru menumbuhkan kembali keinginan organisasi-organisasi yng sempat dimatikan paksa salah satunya adalah Sarbumusi,kini sarbumusi kembali berbenah sembari berikhtiar menemukan kembali momentum kejayaannya dengan beranggotan lebih dari 150 ribu buruh yang tersebar di 9 provinsi dan 212 kabupaten/kota seluruh Indonesia. Saat itu anggota Jamiyyah Nahdlatul Ulama lebih dari 60 juta jiwaajika 0 juta diantaraya adalah buruh otomaatis masih jauh dari cakupan yang seharausnya diikuti oleh buruh NU tersebut. Sarbumusi sebagai konfederasi harus segera membenahi pergaulan internasionalnya kembali dengan segera mendapatkan tempat kembali di konfederasi yang pernah diikuti sebelumnya sebagai langkah strategis sebagai perwakilan suara buruh dunia di siding perburuhan ILO di Genew Swiss yang biasanya dari forum tersebut lahir konvensi dan rekomendasi mengikat bagi dunia ketenagakerjaan. Sarbumusi sebagai serikat buruh berbasis NU,

harus merefleksikan kepentingan persebaran profesi kaum nahdliyin, dengan maksud sarbumusi hendaknya memberi perhatian yang lebih kepada mereka yang berada di sector informal tidak hanya fokus disektor foral semata, selanjutnya Sarbumusi dituntut benar-benar lepas dari kepentingan politik dan lebih menguatkan gerakannya untuk merespons perkembangan ekonomi duniadan tata pola hubungan kerjanya.



#### **BAB III**

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.<sup>29</sup> Dalam suatu penyusunan karya ilmiah maka penggunaan metode adalah mutlak diperlukan karena disamping untuk mempermudah penelitian juga sebagai cara kerja yang efektif dan rasional guna mencapai hasil penelitian yang optimal. Selain itu penelitian merupakan suatu sarana (ilmiah) bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka metode penelitian yang diterapkan harus senantiasa disesuaikan dengan ilmu pengetahuan yang menjadi induknya.

Dalam melakukan penelitian mengenai Kebijakan Penerpan Upah Minimum Kabupaten Bondowoso Perspektif Sarikat Buruh Muslim Indonesia (Sarbumusi) Bondowoso tersebut, peneliti menggunakan beberapa teknik atau metode penelitian yang meliputi:

## A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif (field research), yaitu suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa tulisan dan perilaku yang diamati dari subjek itu sendiri. Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus yang merupakan pengujian secara rinci terhadap suatu latar, suatu subjek, atau peristiwa tertentu.

<sup>&</sup>lt;sup>29</sup> Sugivono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2016), 2.

### B. Lokasi Penelitian.

Penelitian ini berlokasi di Kabupaten Bondowoso, lokasi tersebut dipilih karena penerapan upah yang ditetapkan pemerintah masih banyak yang belum sesuai dengan fakta dilapangan yang mengharuskan peran serikat buruh turut andil agar hal tersebut minimal dapat menekan kebutuhan hidup layak untuk diperoleh para buruh Bondowoso.

## C. Subyek Penelitian

Dalam pedoman penulisan karya ilmiah subjek penelitian yang dimaksudkan adalah melaporkan jenis data dan sumber data. Disini peneliti menggunakan teknik *Purposive Sampling*, teknik ini adalah penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Misalnya akan melakukan penelitian tentang kualitas makanan, maka sampel sumber datanya adalah orang yang ahli makanan, atau meneliti tentang kondisi politik di suatu daerah, maka sampel sumber datanya adalah orang yang ahli politik. Sampel ini lebih cocok digunakan untuk penelitian kualitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi. Bisa juga dikemukakan bahwa *Purposive Sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang diteliti.<sup>30</sup>

-

<sup>&</sup>lt;sup>30</sup> Sugiono, Kualitatif dan R&D, 219.

Dalam menggunakan teknik *Purposive Sampling*, sampel sumber data yang peneliti lakukan adalah kepada:

- 1. Kepala Sarbumusi Bondowoso
- 2. Buruh pabrik
- 3. Dinas Tenaga Kerja Bondowoso

#### D. Data Dan Sumber Data

Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

### 1. Data Primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Sumber data primer penelitian ini meliputi data yang diperoleh langsung melalui penelitian di lapangan dengan melakukan obsevasi dan wawancara kepada :

- a. Kepala Sarbumusi Bondowoso
- b. Buruh Pabrik
- c. Dinas Tenaga Kerja Bondowoso

### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data tambahan yang tidak diperoleh secara langsung melainkan dari berbagai literatur yang berhubungan dengan penelitian. Sumber data sekunder, berupa kajian pustaka dan telaah dokumen, penelusuran naskah, yakni dengan mengambil dari buku-buku hukum ketenagakerjaan, undang-undang pokok ketenagakerjaan dan

artikel yang memeliki relevansi dengan masalah-masalah yang akan dibahas.

## E. Tekhnik Pengumpulan Data

Dalam pendekatan kualitatif selalu diawali dengan observasi, sehingga untuk mengumpulkan dan yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara (interview) dan dokumentasi, berikut ini penjelasannya:

Dalam pendekatan kualitatif selalu diawali dengan observasi, sehingga untuk mengumpulkan dan yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara (interview) dan dokumentasi, berikut ini penjelasannya:

### 1. Observasi

Observasi dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala pada obyek penelitian. Unsur-unsur yang tampak itudisebut data atau informasi yang harus diamati dan dicatat secara lengkap.Teknik ini dilakukan secara langsung melalui pengamatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap.<sup>31</sup> Teknik observasi ini dilakukan untuk melihat kejadian-kejadian yang terjadi sebenarnya secara langsung di lapangan, mengetahui orang yang terlibat, waktu kejadian serta informasi yang

<sup>31</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rieneka Cipta 2010), 128.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

diberikan oleh para pelaku yang diamati tentang peristiwa yang bersangkutan<sup>32</sup> guna mendukung penelitian yang sedang dilakukan.

Oleh karena itu peneliti turun langsung ke lapangan melihat tempat dan keadaan praktik tata pengelolaan upah minimum di kabupaten Bondowoso 2019 Jember agar lebih memahami serta mendalami tentang praktik penerapan upah minimum tersebut.

#### 2. Wawancara

Wawancara merupakan proses tanya jawab antara informan dan peneliti yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka secara langsung mendengarkan informasi-informasi atau keterangan yang dibutuhkan.<sup>33</sup> Dalam teknik wawancara ini, peneliti menggunakan jenis wawancara bebas terpimpin atau bebas terstruktur yaitu peneliti secara langsung mengajukan pertanyaan kepada informan terkait pengelolaan tanah kas desa berdasarkan panduan pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya, namun selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi, pewancara dituntut untuk mengarahkan informan apabila ia ternyata menyimpang. Dalam wawancara ini peneliti memilih beberapa narasumber. Adapun informan yang menjadi narasumber dari wawancara ini adalah:

- a. Kepala Sarbumusi Bondowoso
- b. Buruh pabrik
- c. Dinas Tenaga Kerja Bondowoso

<sup>&</sup>lt;sup>32</sup>Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: PT. RienekaCipta, 2001), 58.

<sup>&</sup>lt;sup>33</sup> Cholid Narbuko dkk, *Metode Penelitian* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), 83.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi diartikan sebagai cara pengumpulan data yang diperoleh dari data yang sudah ada atau tersedia. Dokumentasi diartikan sebagai cara pengumpulan data yang diperoleh dari data yang sudah ada atau tersedia.

Adapun data yang ingin diperoleh melalui dokumentasi adalah:

- a. Profil Sarbumusi
- b. Objek pabrikdan buruh
- c. Dinas Tenaga Kerja Bondowoso

## F. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu langkah penting dalam rangka memperoleh temuan-temuan hasil penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif. Analisis deskriptif yaitu penelitian ini menggambarkan atau menjelaskan fenomena yang ada baik alamiah maupun yang buatan manusia. Dalam penelitian ini menggunakan teknik deskriptif yaitu menjelaskan semua fenomena terkait dengan kebijakan penerapan upah minimum kabupaten Bondowoso perspektif serikat buruh muslim Indonesia (Sarbumusi) Bondowoso di kabupaten Bondowoso Jember yang dikaitkan atau ditinjau dari UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

## G. Keabsahan Data

Untuk mengetahui keabsahan data dalam penelitian ini memakai data Triangulasi Sumber. Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Triangulasi sumber data adalah menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data. Misalnya, selain melalui wawancara dan observasi, peneliti bisa menggunakan dokumen tertulis, arsip, dokumen sejarah, catatan resmi, gambar atau foto. Masing-masing cara itu akan menghasilkan bukti atau data yang berbeda, yang selanjutnya akan memberikan pandangan yang berbeda pula mengenai fenomena yang diteliti.

## H. Tahap-Tahap Penelitian

Adapun tahap-tahap penelitian yang peneliti lakukan ialah tahap pra lapangan, dan tahap kerja lapangan.

1. Tahap pra-lapangan

Tahap yang dilakukan pada tahap pra lapangan antara lain:

- a. Menyusun rencana penelitan
- b. Menentukan objek penelitian
- c. Melakukan peninjauan objek penelitian
- d. Peneliti melakukan observasi sementara terkait objek penelitian yang telah ditentukan.
- e. Mengajukan judul kepada jurusan

-

<sup>&</sup>lt;sup>34</sup>Sugiono, Kualitaif, R&D, 241.

- f. Peneliti mengajukan judul yang telah dilengkapi dengan latar belakang serta fokus masalah dan tujuan penelitiannya pada jurusan.
- g. Menyusun metode penelitian
- h. Peneliti dibantu oleh dosen pembimbing dalam mementukan metode apa yang akan digunakan dalam penelitiannya.
- i. Meninjau kajian pustaka
- j. Peneliti mencari referensi kajian terdahulu serta kajian teori yang terkait dengan judul penelitiaanya.
- k. Konsultasi proposal kepada dosen pembimbing.
- l. Peneliti meminta masukan dan saran kepada dosen pembimbing terkait judul yang diangkat.
- m. Mengurus perijinan
- n. Peneliti mengurus perizinan dari IAIN Jember yang kemudian diserahkan ke lapangan penelitian.
- o. Menyiapkan persiapan lapangan
- p. Peneliti mempersiapkan apa-apa yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian seperti alat tulis, kamera untuk dokumentasi dan lain-lain.
- 2. Tahap pekerjaan lapangan
  - a. Memahami latar belakang dan tujuan penelitian pada objek
  - b. Memasuki lapangan objek penelitian
  - c. Mencari informasi atau data dari narasumber yang telah ditentukan
  - d. Melakukan pengumpulan data
  - e. Menganalis data dengan prosedur yang telah ditentukan

- 3. Tahap akhir penelitian (analisis data)
  - a. Menempatkan dan menyusun data yang telah terkumpul
  - b. Penarikan kesimpulan
  - c. Kritik dan saran



#### **BAB IV**

## PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

# A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Bondowoso tepatnya di kantor Sarbumusi bondowoso dan juga dilakukan di beberapan perusahaan-perusahaan yang melaksanakan upah sesuai dengan standart UMK Bondowoso. Adapun yang telah diteliti adalah Kebijakan penerapan upah minimum kabupaten Bondowoso perspektif sarikat buruh muslim Indonesia (sarbumusi) Bondowoso. Demi memperoleh gambaran yang jelas tentang penelitian tersebut, peneliti akan menguraikan upah minimum secara jelas.

# 1. Sejarah Umum Perjalanan Sarbumusi.

Sebagai respon terhadap beberapa problem perburuhan di Indonesia yang dilakukan oleh beberapa ulama saat itu tepatnya tahun 1955 hingga terbentukalah sarikat buruh muslim yang pertama kali dideklarasikan di pabrik gula Sidoarjo pada 27 September 1955. Adapun tujuan didirikannya sarikat buruh muslim Indonesia ini dikhususkan pada buruh yang beraagama Islam khususnya berafiliasi di Nahdlatul Ulama yang merupakan representasi umat muslim mayoritas di Indonesia, faktor yang kedua yaitu memandang strategis posisi serikat buruh dalam melakukan konsolidasi yang dianggap mampu mendongkrak suara parpol dikalangan pekerja dan buruh dan yang menjadi faktor penting ketiga adalah sebagai serikat buruh yang ingin menandingi serikat buruh terbesar

saat itu yakni Sentral Organisasi Boeroeh Seloeroeh Indonesia (SOBSI) yang merupakan serikat buruh yang mendominasi hampir 60% dari total anggota serikat buruh yang ada saat itu. Yang akhirnya Sarbumusi berhasil mendapat sambutan positif dari mayoritas buruh muslim meskipun terbaca Sarbumusi merupskan sarikat buruh yang berafiliasi untuk partai politik Islam yang saat itu memang sedang ada momentum pemilu.

Dalam perkembangannya sarbumusi tidak saja memperjuangkan kepentingan buruh Islam, perkembangannya yang masih pada tahun 60-an telah menjadikannya gerakan buruh inklusif yang tidak saja berkontribusi pada gerakan buruh di Indonesia, melainkan juga memainkan peranan penting dalam isu-isu strategis kebangsaan. Dalam masalah keamanan misalnya, sarbumusi bersama-sama serikat buruh lainnya membentuk secretariat bersama yang salah satu tujuannya adalah untuk merespons perebutan Irian Barat. Sarbumusi juga tercatat sebagai salah satu gerakan buruh yang kritis terhadap pemerntahan orde baru yang masih tetap mempertahankan gaya pemerintahan orde lama terkait dengan kebijakan perburuihan nasional seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) mssal yang dilkukan oleh perusahaan milik negra dan sarbumusi juga menjadi pengkritik berat atas berbagai kebijakan pemerintah orde baru yang merugikan buruh seperti pemogokan massal.<sup>35</sup>

Sarbumusi tidak saja menjadi serikat buruh besar dan berpengaruh di Indonesia, peran politik perburuhan sarbumusi dikancah internasional

<sup>&</sup>lt;sup>35</sup> https://www.ksarbumusi.org

saat itupun sangat diperhitungkan.pada tahun 1950-an sarbumusi bersama GASBIINDO menjadi pelopor berdirinyasebuah serikat buruh dunia yang bernama Intewrnational Confederation of Free Trade Union (ICFTU) seiring dengan segregasi gerakan buruh dunia kedalam dua kelompok besar dimasa perang dingin yakni buruh yang berafiliasi padagerakan komunis dan gerakan non komunis.

Seiring dengan kebijakan unifikasi pada rezim orde baru dibawah pimpinan Soeharto, Sarbumusi dipaksa mati oleh penguasa orde baru.Sarbumusi menjadi contributor yang sangat penting bagi Partai NU pada Pemilu tahun 1971, sehingga NU berhasil menjadi pesaing utama Golkar. Tidak mengherankan, Srbumusi saja waktu itu beranggotakan lebih dari 2,5 juta buruh se Indonesia.

Pasca tumbangnya rezim orde baru menumbuhkan kembali keinginan organisasi-organisasi yng sempat dimatikan paksa salah satunya adalah Sarbumusi,kini sarbumusi kembali berbenah sembari berikhtiar menemukan kembali momentum kejayaannya dengan beranggotan lebih dari 150 ribu buruh yang tersebar di 9 provinsi dan 212 kabupaten/kota seluruh Indonesia. Saat itu anggota Jamiyyah Nahdlatul Ulama lebih dari 60 juta jiwa jika 10 juta diantaraya adalah buruh otomatis masih jauh dari cakupan yang seharausnya diikuti oleh buruh NU tersebut. Sarbumusi sebagai konfederasi harus segera membenahi pergaulan internasionalnya kembali dengan segera mendapatkan tempat kembali di konfederasi yang pernah diikuti sebelumnya sebagai langkah strategis sebagai perwakilan

suara buruh dunia di siding perburuhan ILO di Genew Swiss yang biasanya dari forum tersebut lahir konvensi dan rekomendasi mengikat bagi dunia ketenagakerjaan. Sarbumusi sebagai serikat buruh berbasis NU, harus merefleksikan kepentingan persebaran profesi kaum nahdliyin, dengan maksud sarbumusi hendaknya memberi perhatian yang lebih kepada mereka yang berada di sector informal tidak hanya fokus disektor foral semata, selanjutnya Sarbumusi dituntut benar-benar lepas dari kepentingan politik dan lebih menguatkan gerakannya untuk merespons perkembangan ekonomi duniadan tata pola hubungan kerjanya.

### 2. Deklarasi Sarbumusi Bondowoso

Setelah sempat dimatikan paksa adanya Sarbumusi oleh penguasa orde lama, saat Sarbumusi kembali tumbuh secara nasional tepatnya pada tahun 1997 bertepatan dengan runruhnya rezim orde baru, satu deka kemudian barulah Sarbumusi Bondowoso juga kembali bangkit dengan diprakarsai oleh bapak Abdullah Ibrahim yang merupakan salah satu tokoh yang banyyak menghidupkn banom-banom NU, diantaranya LP Ma'arif NU,GP Ansor dan terakhir Sarbumusi yang semuanya pernah beliau menjabat sebagai ketua umum, khusus Sarbumusi hingga sedekade lebih sampai saat ini belum ada pengganti ketua yang bersedia menggantikan posisinya. Diawal tahun 1997, Abdullah Ibrahim bersama 13 rekan lainnya mendeklarasikan Sarbumusi dan cikal bakal pengurus sarbumusi, diantaranya:

<sup>&</sup>lt;sup>36</sup> Abdullah Ibrahim, wawancara, Bondowoso, 9 Mei 2019

- 1) Abdullah Ibrahim asal kecamatan Bondowoso
- 2) Suminto asal kecamatan Prajekan
- 3) Zein Fathol Bari asal kecamatan Tapen
- 4) Nasrullah asal kecamatan Bondowoso
- 5) Subir asal kecamatan Grujugan
- 6) Nur Salim asal kecamatan Tenggarang
- 7) Mudrik B asal kecamatan Bondowoso
- 8) Ahmad A.Sofyan asal kecamatanTapen
- 9) Anwar S.Kurniawan asal kecamatanMaesan
- 10) Akhiruddin asal kecamatanMaesan
- 11) H. Ahmadun asal kecamatan Cermee
- 12) Moh. Anwar asal kecamatan Bataan
- 13) Sholakhul Amali asal kecamatan Tamanan
- 14) Mike Nurhidayat asal kecamatan Maesan <sup>37</sup>

Dari kelompok orang-orang tersebut resmilah pengurus baru Sarbumusi disahkan oleh ketua Pengurrus Cabang Nahdlatul Ulama Bondowoso karena sebagai legitimasi awal pembentukan harus pengurus cabang setempat yang mengesahkan.Hingga saat ini Sarbumusi Bonodowoso sudah memiliki 6 basis yang tersebar diberbagai perusahaan di kabupaten Bondowoso.

-

<sup>&</sup>lt;sup>37</sup> Dokumen, Kanwil Sarbumusi Bondowoso,2014

# 3. Stuktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu gambaran skematis mengenai bagian-bagian tugas, tanggung jawab, dan hubungan antara bagian yang satu dengan yang lain dalam satu lembaga. Tujuannya dari struktur organisasi adalah untuk memperlancar dan mempermudah perusahaan dalam menjalankan kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

**Pelindung**: PCNU Kabupaten Bondowoso

Ketua : Drs. Abdullah Ibrahim ,Msi

Wakil Ketua : Drs. Nur Hadi Idris, Mh.I

Wakil Ketua : IR. Nasrullah

Wakil Ketua : Anwar Sukardi Kurniawan, SH

Wakil Ketua : Drs, Sholahul Amali

Wakil Ketua : Drs, M.Baqir Al-Ansori

Sekretaris : Agus Irawan

Wakil Sekretaris : Imam Nawawi

Wakil Sekretaris : Ahmad Abu Sufyan,SIP

Wakil Sekretaris : Rahmad Sugiarto

Bendahara : Hari Subakti, SE

Wakil Bendahara : Drs. H. Zaini

Wakil Bendahara : Suko

Wakil Bendahara : Lilik Herawati

## Biro-Biro

## Perlindungan Dan Pembelaan (LINBEL)

- a. Ahmad Zainullah F, SH
- b. Sujono,SH
- c. Zaki, SH
- d. Jawit <sup>38</sup>

## B. Penyajian Data dan Analisis

Pada dasarnya penelitian ini dilkukan untuk mengetahui praktek penerapan upah minimum kabupaten Bondowoso yang mana kota Bondowoso bukan merupakan kawasan industry yang mampu mempekerjakan banyak buruh dan memberikan upah yang sesuai ketentuan yang sudah berlaku. Banyak pengusaha yang tidak memberikan gaji sesuai upah minimum kabupaten yang sudah menjadi kajian rutin dan ditetapkan oleh gubernur setiap tahunnya.

Untuk mengetahui bagaimana kebijakan penerapan upah diberbagai perusahaan maupun di lokasi pemberi kerja di Bondowoso diperlukannya informasi yang akurat untuk dapat memperkuat kebenaran suatu penelitian. Untuk mendapatkan informasi yang akurat perlu diadakannya pengumpulan data dengan cara observasi langsung. Interview dan dokumenter dilakukan dengan menyediakan informan yang berkaitan penelitian ini dilakukan. Diperlukan beberapa informan yang dapat memberikan informasi terkait dengan hal tersebut.

<sup>&</sup>lt;sup>38</sup> Dokumen, Kanwil Sarbumusi Bondowoso, 2014.

## 1. Dasar Penetapan Upah Minimum Kabupaten Bondowoso.

Termaktub dengan jelas dalam undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwasannya ketenaga kerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum,selama dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja adalah orang setiap yang mampu menghasilkan barang maupun jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri/pribadi maupun untuk kebutuhan masyarakat luas. Adapun pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pemberi kerja adalah orang perseorangan,pengusaha,badan hukum atau badan-badan yang lainnya yang memperjakan tenaga kerja dengan upah atau imbalan yang berbentuk lain,adapun pengertiannya yang sesuai undang-undang no 13 tahun 2003 adalah sebagai berikut:

"Upah adalah 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 perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi bekerja/buruh dan keluarganya atas sesuatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan di lakukan." <sup>39</sup>

Lahirnya Undang-undang ketenaga kerjaan menjadi bukti bahwa pemerintah sangat memperhatikan nasib para buruh, juga pengusaha tanpa membedakan pentingnya antara buruh dan pengusaha.Karena menyadari bahwa upah merupakan persoalan yang sampai saat ini tidak ada habisnya jika membahas tentang permasalahan upah. Pengupahan itu merupakan

\_

<sup>&</sup>lt;sup>39</sup> Pasal 1 undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

masalah sensitif dalam bidang ketenagakerjaan apabila tidak professional dalam menangani pengupahan,tidak jarang menjadi potensi perselisihan serta mendorong aksi mogok kerja serta unjuk rasa karena upah menjadi tuntutan utama dalam berbagai aksi mogok kerja.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memproleh peghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1). Untuk maksud tersebut pemerintah menetapkan bebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh, kebijakan pengupahan itu meliputi:

- a. Upah Minimum.
- b. Upah Kerja Lembur.
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
- d. Upah tidak masuk kerja karna melakukan kegiatan lain di luar perjanjiannya.
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahatnya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah.
- g. Denda dan potong upah.
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
- i. Struktur dan skala pengupahan dan proposional.
- j. Upah untuk pembayaran pesangon,dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.<sup>40</sup>

-

<sup>&</sup>lt;sup>40</sup>Pasal 88 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pemerintah menerapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup yang layak dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi, upah minimum dapat terdiri atas:

- 1) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- 2) Upah minimum berdasarkan sector pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum sebagaimana yang dimaksud di atas diarahkan pada pencapayan kebutuhan layak. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berhak. Dalam hal kesepakatan lebih rendah tersebut atau bertentangan dengan peraturan perundangundangan maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut praturan perundangundangan yang berlaku. Dalam pasal 90 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi: pengusaha dilarang membayar membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagai mana yang di maksud dalam pasal 89.

Jika dikaitkan dengan Pemberian gaji di bawah upah minimum di tinjau dari maslahah mursalah. Maslahah mursalah merupakan sesuatu yang dianggap maslahah namun tidak ada ketegasan hukum yang mendukung maupun yang menolaknya, sehingga disebut maslahah mursalah (maslaha yang lepas dari dalil khusus). <sup>41</sup> Dari paparan diatas maslahah mursalah pada hakikatnya ialah menetapkan hukum dalam halhal yang sama sekali tidak disebutkan dalam Al-Qur'an maupun As-Sunnah, dengan pertimbangan untuk kemaslahatan atau kepentingan hidup manusia yang bersendikan pada asas menarik manfaat dan menghindari kerusakan, manfaat yang di maksud oleh hukum syara' yaitu sifat menjaga Agama, Jiwa, Akal, Keturunan, dan Hartanya untuk mencapai ketertiban yang nyata antara pencipta dan mahluknya.

Kesimpulan diatas nampaknya sudah dijadikan pijakan oleh berbagain pihak dikabupaten Bondowoso dalam menerapkan upah untuk pekerja hampir diseluruh perusahaan yang ada di kabupaten Bondowoso, yakni mempekerjakan pekerja dengan memberi upah sebatas kemampuan perusahaan tanpa memperhatikan secara baik apa yang menjadi amanat undang-undang ketenagakerjaaan itu sendiri,yang mana dalam undang-undang ketenagakerjaan sangat tegas melarang semua perusahaan maupun perorangan memberi upah dibawah standart upah minimum kabupaten.

Kembali pada jika merujuk konsep maslahah mursalah yang memang selaras dengan yang diterapkan dinas tenaga kerja kabupaten Bondowoso yakni mempertimbangkan adanya kemanfaatan yang mempunyai akses secara umum dan kepentingan tidak terbatas, tidak terikat namun harus tetap pada konsep syariah yang mendasar. Karena syariah sendiri ditunjuk untuk memberikan kemanfaatan dan mencegah

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

kemudzaratan (kerusakan) dalam rangka memelihara tujuan syara'. Hal yang dilakukan dinas tenaga kerja sekedar mengontrol dan memotivasi saja terhadap perusahaan-perusahaan yang tidak menerapkan upah sesuai standart,sangat jelas metode hokum dalam maslahah mursalah menjadi landasan dinas tersebut jika dinilai dari kesesuaiannya.

Sarbumusi Bondowoso dengan iktikad baiknya selalu dengan tegas mendorong perusahaan yang ada diwilayah kabupaten Bondowoso untuk tetap bisa menerapkan upah yang sesuai standart upah minimum kabupaten, terbukti dengan beberapa kali melakukan mediasi antara pekerja dengan pengusaha yang dianggap tidak memenuhi hak-hak pekerja bahkan sampai proses turun jalan menuntut ketegasan pula padapihak pemerintah yang sebetulnya sudah menerapkan toleransi terseut dengan dalih kemaslahatan kedua belah pihak. Sebagai serikat buruh yang ruang lingkupnya untuk pekerja muslim, sarbumusi sudah mengamalkan apa yang menjadi amanat undang-undang ketenagakerjaan yang mana kesejahteraan buruh wajib diutamakan,belum dianggap maslaha suatu keputusan atau suatu kebijakan jika salah satunya ada yang tidak sejahtera.

Dari pemaparan diatas peneliti berpendapat bahwasannya pemberi upah dibawah standart minimum kabupaten termasuk salah satu hal yang akan mendatangkan kemudharatan bagi buruh, karena gaji yang rendah tersebut tidak sesuai dengan salah satu syariat yakni pemberi kerja dan para pihak terkaittidak mampu menjaga jiwa (*hifdun nafs*). Penerapan gaji dibawah upah minimum menyebabkan ketidakseimbangan perekonomian

buruh beserta keluarga yang dinafkahinya karena terjadi ketimpangan antara kebutuhan yang tinggi tidak sesuai dengan pendapatan yang lebih sedikit yang tidak menutup kemungkinan akan ada dampak lain jika berkelanjutan. Bagi semua pemberi kerja baik iyu perusahaan maupun perorangan hendaknya sesuai dengan undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan karena tidak ada toleransi disana setelah melakukan penangguhan setelahnya pihak pemberi kerja wajib menerapkan UMK tersebut.

# 2. Penerapan Upah Minimum Kabupaten Perspektif Serikat Buruh Muslim Indonesia (Sarbumusi) Bondowoso.

Untuk mengetahui kebijakan penerapan upah yang sesuai upah minimum di Bondowoso diperlukan beberapa informan yang bisa memberikan informasi untuk mengetahui hal tersebut. Pada awalnya peneliti mengujungi kantor Sarbumusi Bondowoso untuk wawancara langsung dengan Ketua Sarbumusi Bondowoso.

Berikut hasil wawancara kepada Ketua Sarbumusi Bondowoso terkait kebijakan penerapan upah dikabupaten Bondowoso.

"Serikat buruh muslim Indonesia sebagai konfederasi yang memang tujuan awalnya adalah mengadvokasi segala hak dan kewajiban pekerja dan buruh di Indonesia bahkan di banyak Negara diluar dari Indonesia , bentuk pengawalanyang dilakukan Sarbumusi terhadap buruh yang berada dikabupaten Bondowoso dilakukan dengan berbagai cara mulai dari bertatap muka langsung dengan para anggota Sarbumusi untuk memediasi berbagai keluhan hingga langkah represif yang sudah rutin dilakukan Sarbumusi Bondowoso dengan melakukan kajian untuk menentukan Kebutuhan Hidup Layak dengan tergbung dalam dewan

pengupahan setiap tahunnya dalam penentuan upah minimum kabupaten Bondowoso,itu rutin kami lakukan."<sup>42</sup>

Demi memperkuat akurasi suatu penelitian, peneliti juga mewawancarai salah satu ketua basis Sarbumusi yang berdsomisili di pabrik gula Prajekan,berikut hasil wawancara dengan bapak Rusmanto:

"Kami sebagai pengurus serikat buruh sering mendapatkan pengaduan dari buruh di PG Prajekan ini,mulai dari masalah ketetapan gaji sampai dengan penambahan jam kerja oleh pabrik. semua aduan yang disampaikan oleh buruh pasti kami respon dengan seketika jika menyertakan bukti semisal masalah upah yang tidak sesuai harus nenyertakan nota yang biasa mereka dapat dari pabrik agar lebih mudah untuk bahan klarifikasi ke pabrik tersebut,karena saya sendiri juga karyawan dipabrik ini,jika saya mendatangi pimpinan pabrik namun laporan saya tidak sesuai kan Saya sendiri yang akan dapat masalah dik. Tetapi secara keseluruhan semua pekerja dipabrik ini sudah sesuai tidak dengan umk bahkan bisa lebih karena pihak pabrik dan majesti sebagai penyalur tenaga kerja tidak berani bermain-main masalah upah ini,karena pabrik ini milik pemerintah dan ditinjau langsung dari kementrian BUMN.<sup>43</sup>

Dari pernyataan Bapak Rusmanto tersebut dapat dipahami bahwa pran sarbumusi dicabang hingga ke pengurus basis semuanya terstruktur sehingga tugas pokok dan fungsi sarbumusi berjalan sesuai prosedur yang ada, semua yang dilakukan oleh pengurus basis tentunya aka nada kordinasi dengan pengurus cabang Bondowoso. Dari pemaparan pengurus cabang dan pengurus salah satu basis tersebut, peneliti terus menggali potensi penerapan upah yang disinyalir masih banyak yang belum sesuai, akhirnya peneliti menemui seorang buruh pabrik rokok di kecamatan Tamanan bernama Fatimah.

\_

<sup>&</sup>lt;sup>42</sup> Abdullah Ibrahim, *wawancara*, Bondowoso, 9 Mei 2019

<sup>&</sup>lt;sup>43</sup> Rusmanto, wawancara, Bondowoso, 6 mei 2019

"Saya awalnya bekerja karena ingin bantu-bantu penghasilan keluarga karena pendapatan suami juga tidak selalu cukup untuk kebutuhan sehari-hari kita dan anak saya yang masih balita ini,anak saya sukanya jajan terus biasalah anak-anak kan gitu sering minta uang buat jajan,jadi klo saya gak punya penghasilan sendiri ya kasihan sama suami,selain suami juga kerjanya serabutan itu yang buat saya ingin kerja yang penting halal meskipun gaji hanya Rp.750.000 sebulan yang biasanya di terima tiap 10 hari sekali dari pada gak dapat tambahan kan kasian sama anak saya juga kalo sudah nangis minta jajan ya akhirnya saya kerja meskipun gajinya sedikit.<sup>44</sup>

Apa yang yang menjadi pernyataan tentang upah yang diterima oleh Fatimah juga berbanding lurus dengan pekerja lain dengan tempat kerja yang pula yakni Ahmad,berikut hasil wawancaranya:

"Saya bekerja sudah bertahun-tahun disini dengan pengahasilan yang jauh dari cukup untuk ukuran orang yang sudah berkeluarga dan punya anak, model pengupahan disini ada dua macam sebetulnya yaitu upah harian dan juga borongan yang biasa orang sini bilang system tebasan. Upah harian yak lo tidak lagi musim tembakau seperti saat ini,kita kerja kan barangnya sedikit jadi upahnya ya harian,saya nerimanya juga setiap minggu sekitar Rp.250.000 tapi kalau lagi musim tembakau modelnya tebasan seminggu bisa sampai Rp.450.00 karena bahan yang digarap banyak dan gudang juga mintanya kita kerja cepat juga.

Pernyataan yang disampaikan oleh Fatimah dan Ahmad tersebut mengindikasikan bahwa masih adaanya perusahaan yang menerapkan upah jauh dari standart upah minimum yang sudah dikeluarkan oleh pemerintah. Dengan berdalih menerpkan dua model pengupah yang artinya hal ini banyak yang sepihak bukan merupakan perjanjian kerja yang menjadi ketetapan perusaan.Perlu diketahui bahwasannya setiap pemberi kerja atau perusahaan yang memiliki pekerja wajib menerapkan

<sup>45</sup> Ahmad, wawancara, Bondowoso 1 April 2019

\_

<sup>&</sup>lt;sup>44</sup> Fatimah, *wawancara*, Tamanan, 7 april 2019

upah yang sesuai dengan umk ditiap-tiap kabupaten kota tempat perusaan tersebut berada,dewan pengupahan juga setiap tahun sudah melakukan kajian dan rapat kordinasi denan pihak perusahaan dan perwakilan dari serikat buruh untuk menetukan besaran upah yang akan diterapkan dikabupaten Bondowoso tersebut.

Untuk memperjelas pernyataan dari pekerja tersebut,peneliti mendatangi pihak Dinas Tenaga Kerja kabupaten Bondowoso untuk mewawancarai kepala bidang hubungan industrial ibu Lilik Herawati,berikut hasil wawancaranya :

"Kami sebagai perwakilan pemerintah selalu terbuka terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja dan industrial, menjadi perbincangan apapun yang ketenagakerjaan dikabupaten Bondowoso pasti kami respon termasuk segala bentuk keluhan dan aduan baik dari pihak serikat buruh dan pekerja maupun dari pihak perusahaannya sendiri. Mengenai system pengupahan yang masih belum sesuai itu sudah menjadi permasalahan lawas yang terindikasi dari status dari kota Bondowoso sendiri yang memang bukan kota industri alhasil sangat sedikit perusaaan yang ada di kota Bondowoso yang juga berim,bas pada penerapan upah yang ala kadarnya karena perusahaan dan pekerja sama-sama sepakat dengan upah yang sedemikian tersebut,kami juga repot mau memutuskan teguran sesuai undang-undang ataupun mentoleransi asal kesejahteraan pekerja dan keberlangsungan perusahaan tetap stabil,jika menuntut gaji tinggi pasti perusahaan akan bangkrut yang akhirnya aka nada PHK besar-besaran yang juga menambah beban pemerintah daerah juga. Masalah sanksi anda tau sendiri lah mas sesuai dengan undang-undang yang berlaku,tetapi ya itulah problem yang masih menjadi kesulitan kami."46

Adapun pernyataan salah satu pengelola pabrik rokok didaerah Maesan yang telah kami wawancarai,sebagai berikut:

<sup>&</sup>lt;sup>46</sup> Lilik Herawati, wawancara, Bondowoso, 7 mei 2019

"Terkait pengupahan, memang ada beberapa sistem yang diterapakan, pertama dengan sistem borongan pekerja yang melaksakan sistem ini ada dibagian pelinting rokok yang mana tiap hasil lintingan yang didapat akan diupah Rp 25,rata-rata pekerja sehari mampu memperoleh hingga 1000 batang dan untuk pemberian upah dari perusahaan untuk pekerja borongan adalah setiap dua minggu sekali atau tiap tanggal 15 dan tanggal 30 tiap bulannya. Kedua sistem bulanan yang biasanya dilakukan oleh sales yang mana gaji bersih dari perusahaan untuk sales sebesar Rp 1.000.000 tiap bulannya.

Dari berbagai Pernyataan diatas melaui hasil wawancara terdapat indikasi bahwasannya system penerapan upah ditiap perusahaan yang belum sesuai upah minimum kabupaten mereka menerapkan sesuai hasil kesepakatan antara pekerja dengan pihak perusahaan, meskipun dengan jelas dalam undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 90 ayat 1 pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 89. Peraturan perundang-undangan sudah mengatur besarnya upah yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dan perusahaan dilarang jika mengaji pekerjannya di bawah upah minimum kabupaten khususnya Kabupaten Bondowoso, pemerinta daerah juga ikut serta mengatur besarnya upah yang harus dikeluarkan yaitu sebsar Rp. 1.801.406.00 perbulan jadi perusahaan dilarang membayar upah atau gajinya di bawah upah minimum Kabupaten Bondowoso yang tercantum di atas

#### 3. Upah Minimum Kabupaten Perspektif Sarbumusi

Penerapan upah minimum kabupaten Bondowoso belum sesuai dengan apa yang menjadi keinginan para buruh hal ini dapat dibuktikan

.

<sup>&</sup>lt;sup>47</sup> Bahtiar, wawancara,Bondowoso, 2 april 2019

sesuai dari hasil pengawalan oleh sarbumusi Bondowoso bahwasannya upah yang diperoleh buruh sebagian besar belum menyentuh target upah minimum kabupaten Bondowoso yang mana kebanyakan perusahaan yang ada di Bondowoso hanya mempercantik dalam system dan metode saja.

Dalam salah satu kasus beberapa karyawan buruh pabrik rokok meminta pengawalan untuk mengadukan persoalanan yang mereka alami hingga ke pengadilan hubungan industrial di provinsi namun malah buruh sendiri yang membatalkan, khawatir akan kehilangan pekerjaannya karena akan membuat buruk nama perusahaan yang nantinya akan membuat buruh tersebut dipecat. Problem buruh takut akan kehilangan pekerjaan sekalipun tidak mendapat upah sesuai masih banyak terjadi di Bondowoso.

Menunaikan gaji dengan berbagai system dan metode yakni dengan system borongan dan harian yang mana gaji diberikan sesuai kesepakatan diawal antara system borongan atau harian lepas, sedang yang menjadi metode adalah waktu pencairan gaji seperti harian,mingguan atau bulanan.

# 4. Peran Sarbumusi Terhadap Penerapan Upah Minimum Kabupaten Bondowoso.

Sarbumusi Bondowoso setiap tahun selalu ditunjuk menjadi dewan pengupahan kabupaten Bondowoso yang bertugas untuk menentukan jumlah nominal upah minimum kabupaten bersama dengan dinas tenaga kerja kabupaten Bondowoso sebagai wakil pemerintahan dan juga badan

statistik yang biasa mendata harga-harga dan kebutuhan pangan dilapangan.

melalui beberapa basis yang dibeberapa perusahaan menjadi mediator dalam pengawalan buruh mendapatkan hak-hak mereka termasuk mendapatkan upah yang sesuai upah minimum kabupaten Bondowoso.

#### C. Pembahasan Temuan

Problem penerapan gaji dibawah standart upah minimum tidak akan ada habisnya dikabupaten Bondowoso selama ketimpangan pemahaaman dan kebijakan selalu berseberangan dengan kewajiban menerapkan peraturan. Secara keseluruhan dari analisis tersebut bahwasannya pemberian gaji dibawah upah minimum tidak sesuai dengan berbagai disiplin ilmu ,baik hukum positif maupun syariat agama. Untuk lebih jelasnya peneliti akan menjabarkan berbagai temuan sebagai berikut:

#### 1. Analisis Dasar Penetapan Upah Kabupaten Bondowoso.

Adapun analisis penerapan upah dikabupaten Bondowoso yang peneliti temukan adalah beragam, yang paling mendasar adalah karena kesanggupan sesuai pendapatan perusahaan juga dengan kesepakatan sekalipun tanpa adanya perjanjian kerja yang jelas tentang hal tersebut. Banyak perusahaan maupun pemberi kerja dikabupaten Bondowoso menggaji buruh dengan berbagai model penguluaran gaji seperti tiap minggu sekali,tiap dua minggu sekali,tiap sepuluh hari sekali bahkan yang lumrah sebulan sekali juga ada, namun inti dari semuanya adalah masih

jauh jumlah yang sudah ditetapkan dewan pengupahan yang berupa upah, minimum kabupaten tersebut hanya model-model pengeluaran pengupahannya saja yang beragam namun hasil yang didapat buruh melalui gaji sebagian besar melalui kesepakatan anatara perusahaan dengan buruh yang bersangkutan. Apapun model pengeluaran upahnya seharusnya untuk nominal tetap sesuai dengan upah minimum kabupaten Bondowoso.

Dari berbagai hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis bahwasannya mayoritas pemberian gaji yang yang dikeluarkan oleh perusahaan merupakan hasil kesepakatan sepihak tanpa pernyataan yang jelas dalam perjanjian kerja yang seharusnya dibuat oleh perusahaan.

#### 2. Analisis Penerapan Upah Kabupaten Bondowoso.

Adanya perkembangan sosial yang berkembang dimasyarakat sedikit banyak pasti kan mempengaruhi antar seseorang sesamanya dalam kedihupan sehari-hari. Dengan terbatasnya pengetahuan seseorang maka akan tanpa disadari telah menimbulkan perbuatan yang telah melanggar ketentuan yangtelah ditetapkan tanpa banyak diketahui. Seperti halnya penerapan upah minimum kabupaten Bondowoso yang saat ini masih banyak dalam penerapannya jauh dari ketentuan yang telah ditetapkan oleh undand-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan salah satunya memberi gaji kepada buruh sesuai ketentuan upah minimum kabupaten yang setiap tahunnya sudah ditentukan oleh dewan pengupahan.

Pada kenyataan dilapangan banyak perusahaan maupun pemberi kerja dikabupaten Bondowoso memayar gaji buruh tidak sesuai bahkan jauh dari ketentuan upah minimum kabupaten yang telah berlaku sebagaimana dalam ini dalam undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak dapt memenuhi hak-hak pekerja, tidak menjalankan kewajibannya yang seharusnya dilakukan dan juga tidak sesuai dengan asas-asa yang telah dicaantumkan.

Penerapan upah diberbagai perusahaan dikabupaten Bondowoso sesuai dengan fakta dilapangan yang ditemukan oleh peneliti bahwasannya penerapan gaji belum sesuai dengan standart dalam ketentuan upah minimum kabupaten Bondowoso senilai Rp. 1.801.406,09 . Mayoritas para buruh masih memperoleh gaji yang sesuai tersebut dengan berbagai alasan dan pemahaman dari buruh yang juga terbatas tentang upah.

#### 3. Upah Minimum Kabupaten Perspektif Sarbumusi

Penerapan upah minimum kabupaten Bondowoso belum sesuai dengan apa yang menjadi keinginan para buruh hal ini dapat dibuktikan sesuai dari hasil pengawalan oleh sarbumusi Bondowoso bahwasannya upah yang diperoleh buruh sebagian besar belum menyentuh target upah minimum kabupaten Bondowoso yang mana kebanyakan perusahaan yang ada di Bondowoso hanya mempercantik dalam system dan metode saja.

menunaikan gaji dengan berbagai system dan metode yakni dengan sistem borongan dan harian yang mana gaji diberikan sesuai kesepakatan diawal antara system borongan atau harian lepas, sedang yang menjadi metode adalah waktu pencairan gaji seperti harian,mingguan atau bulanan. Perusahaan maupun pemberi kerja lain di Bondowoso lebih sering memberi bonus sesuai targetyang ditarget oleh perusahaan tersebut bukan mutlak menerapkan sesuai ketentuan upah minimum kabupaten.

## 4. Peran Sarbumusi Terhadap Penerapan Upah Minimum Kabupaten.

Dari berbagai kegiatan yang dilakukan sarbumusi Bondowoso memang tidak jauh dari kebutuhan buruh,mulai dari menjadi penyedia jasa dalam berbagai aduan hak-hak buruh hingga mediator ketika terjadi konflik antara perusahaan yang bersangkutan dengan buruhnya. Seringkali sarbumusi melakukan aksi turun jalan menentang kebijakan pemerintah setempat yang diamggap tidak sesuai dengan keberlangsungan hidup layak buruh maupun menentang perlakuan tidak wajardari perusahaan.

Diakabupaten Bondowoso sendiri, sarbumusi menjadi salah satu serikat buruh yang tetap bersinergi hingga saat ini karena dianggap mampu oleh anggota buruh tersebut dalam kerja pengawalan dan juga menjadi partner bagi perusahaan karena bisa memposisikan sebagai mediator ketika ada konflik maupun penyampaian hak-hak yang belum sesuai dan harus dipenuhi oleh keduanya.

Upah minimum menurut sarbumusi harus Sesuai denagan amanat UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ,jika belum mampu sesuai harus melalui perjanjian kerja yamg jelas sebagaimana yangditerapkan perusahaan dibawah kementerian.

## BAB V PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Setelah penulis menguraikan pemaparan tersebut mengenai penerapan upah minimum kabupaten untuk wilayah kabupaten Bondowoso, maka dapat ditarik kesimpulan diantaranya:

- Dasar penetapan upah di Kabupaten Bondowoso variatif sesuai perjanjian kerja yang dimiliki oleh masing-masing perusahaan dan juga berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dengan para buruh.
- 2. Penerapan upah diberbagai perusahaan dikabupaten Bondowoso sesuai dengan fakta dilapangan yang ditemukan oleh peneliti bahwasannya penerapan gaji belum sesuai dengan standart dalam ketentuan upah minimum kabupaten Bondowoso senilai Rp. 1.801.406,09. Mayoritas para buruh masih memperoleh gaji yang sesuai tersebut dengan berbagai alasan dan pemahaman dari buruh yang juga terbatas tentang upah.
- 3. Penetapan upah minimum kabupaten Bondowoso belum sesuai dengan apa yang menjadi keinginan para buruh sesuai dari hasil pengawalan oleh sarbumusi bondowoso bahwasannya upah yang diperoleh buruh sebagian besar belum menyentuh target upah minimum kabupaten Bondowoso.
- 4. Sarbumusi Bondowoso melalui beberapa basis yang dibeberapa perusahaan menjadi mediator dalam pengawaln buruh mendapatkan hakhak mereka termasuk mendapatkan upah yang sesuai upah minimum kabupaten Bondowoso.

#### B. Saran

Berpijak dari hasil penelitian dan analysis data yang diperoleh selama penelitian, maka dapat disarankan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian dengan harapan dapt menjadi pertimbangan-pertimbangan dalam melakukan kegitan penerapan upah diseluruh wilayah khususnya di Kabupaten Bondowoso agar dapat segera bisa merupah system penerapan upah dari yang sebelumnyadibawah standart upah minimum kabupaten menjadi sesuai standart upah minimum kabupaten Bondowoso terpenting adalah sesui amanat undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan daerah setempat.

- 1. Peneliti menyarankan kepada semua perusahaan baik dikabupaten Bondowoso maupun daerah lain yang masih menggaji pekerja maupun buruh dibawah standart upah minimum kabupaten, berilah mereka gaji yang sesuai dengan ketentuan upah minimum kabupaten tersebut karena kebutuhan hidup layak setiap tahunnya selalu meningkat dan akan banyak dampak lain yang timbul jika kebutuhan hidup layak tidak didapat salah satunya dengan upah tersebut.
- 2. Untuk pemerintah daerah, peneliti menyarankan untuk secara inten mengontrol system penerapan upah yang berlaku diseluruh perusahaan maupun pemberi kerja lain agar dapat meminimalisir praktek penerapan upah dibawah standart umk dengan berbagai macam alasan yang justru menambah kesenjangan bagi buruh setempat.

3. Khusus bagi tenaga kerja atau buruh, jika menemukan praktek penerapan upah yang tidak sesuai atau bahkan jauh dari standart upah minimum kabupaten agar mulai berani komplain kepada pihak terkait seperti pimpinan perusahaan,serikat buruh maupun pemerintah terkait dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja setempat.



#### DAFTAR PUASTAKA

Ahmad.wawancara, Bondowoso, 1 April 2019

Al-Munawi, Imam Abdurrauf. 1972. Faidhul Qodir, Beirut: Darul Ma'rifah.

Fatimah.wawancara, Bondowoso, 7April2019

Herawati, Lilik. wawancara, Bondowoso, 7 Mei 2019

Husni, Lalu. 2001. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

Ibrahim, Abdullah. wawancara, Bondowoso, 09 Mei 2019

Kallaf, Abdul Wahab. Kaidah-Kaidah Hukum Islam

Kamus Besar Bahasa Indonesia. 1995. Jakarta: BalaiPustaka.

Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2011. Perkembangan Ketenagakerjaan diIndonesia Jakarta: ILO

Khakim, Abdul. 2007. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti

Martokusumo, Sudikno. 1999. *Mengenal Suatu Hukum Pengantar*, Yogyakarta: Liberty.

Narbuko, Cholid, 2010. metode Penelitian, Jakarta: PT. Bumi Aksara,

Rusli, Hardian. 2011. Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU no13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan terkait lainnya, edisi kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.

Rusmanto. wawancara, Bondowoso, 6 Mei 2019

Serikat dan buruh,kbbi.web.id(diakses pada 30 Mei 2018)

Sugiyono, 2007. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Bandung: Alfabeta.

Sutedi, Adrian. 2009. Hukum Perburuhan. Jakarta: Sinar Grafika

Tim Penyusun. 2017. Pedoman Karya Ilmiah. Jember: IAIN Jember Press

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.Pasal 1angka (30) Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Pasal 1 Angka 1 Tentang Serikat Pekerja.

Wijayanti, Asri. 2014. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta: Sinar Grafika.

Zaeni, Ashadie. 2007. Hukum Hukum Kerja Hbung Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: PT. Raja Gratindo Persada.



## MATRIK PENELITIAN

JUDUL	VARIABE L	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	FOKUS MASALAH
Kebijakan Penerapan Upah Minimum Kabupaten Perspektif Sarikat Buruh Muslim Indonesia (SARBUMUSI) Bondowoso Tahun 2019	Kebijakan penerapan upah minimum kabupaten	Kebijakan penerapan upah minimum kabupaten  2. Perspektif sarbumusi Bondowoso	a. Kebijakan b. Kebutuhan hidup layak c. Upah minimum kabupaten d. Upah buruh  a. Perspektif sarikat buruh b. Sarikat buruh muslim Indonesia c. Sanksi	1. Primer a. Penerapan UMK (Dinas tenaga kerja) Bondowoso Desa b. Kebutuhan hidup layak (sarikat buruh) c. Perspektif sarbumusi Bondowoso (UU ketenagakerjaan)  Sekunder a. Kebutuhan hidup layak (UU no 13 th 2003)  b. Buku c. Kamus d. Jurnal	Pendekatan Penelitian: Kualitatif  Jenis Penelitian: Kualitatif Deskriptif  Metode Pengumpulan Data: a. Observasi b. Interview/wa wancara c. Dokumenter Keabsahan Data: Metode triangulasi Sumber	<ol> <li>Apa dasar penetapan upah minimum kabupaten di Bondowoso?</li> <li>Bagaimana penerapan upah minimum kabupaten di Bondowoso?</li> <li>Bagaimana UMK menurut Sarbumusi?</li> <li>Bagaimana peran sarbumusi terhadapan penerapan UMK kabupaten Bondowoso?</li> </ol>

## PERNYATAAN SURAT KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama

: Sugianto

NIM

: 083142072

Fakultas

: Syariah

Jurusan

: Hukum Ekonomi

Prodi

: Hukum Ekonomi Syariah

Tempat, tanggal lahir : Bondowoso,01 Januari 1991

Alamat

: Dsn. Tahuan, Desa Kalianyar, Kec Tamanan,

Kab Bondowoso

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul "Kebijakan Penerapan Upah Minimum Kabupaten Bondowoso Perspektif Serikat Buruh Muslim Indonesia (Sarbumusi) Bondowoso Tahun 2019" adalah hasil penelitian saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jember, 29 Agustus 2019 Saya yang menyatakan



## KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER FAKULTAS SYARIAH

Jl. Mataram No. 1 Mangli Jember, Kode Pos 68136, Telp (0331) 487550, 427005 Fax (0331) 427005, Web: www.fsyariah.tain-iember.ac.id, email: fs.jainjemb

No

: B49i/In.20/4.a/PP.00.15/02/2019

15 Februari 2019

Hal

: Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth. PCNU Bondowoso

Di - Tempat

Assalaamu'alaikum Wr.Wb.

Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa merahmati kita semua sehingga kita dapat menjalankan aktivitas sehari-hari dengan lancar Amiin.

Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian Program Sarjana Strata Satu di Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, Mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin kegiatan lapangan kepada mahasiswa berikut :

Nama

: Sugianto

Nim

: 083142072

Semester

: X

Jurusan/Prodi

: Hukum Ekonomi/Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

Tanggal Pelaksanaan

: 23 Februari 2019 - Selesai

Judul Skripsi

: Penerapan Upah Minimum Kabupaten Perspektif Sarikat

Buruh Muslim Indonesia (SARBUMUSI) Bondowoso.

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya, disampaikan terimakasih.

Wassalaamu'alaikum Wr.Wb

an. Dekan

Vakil Dekan Bidang Akademik



## Dewan Pimpinan Cabang Sarikat Buruh Muslim Indonesia (Federation Of Moslem Labour Union) Jawa Timur

Sekretariat : Jl. Mastrip No.9 Bondowoso - Jawa Timur

# Surat Keterangan

Dengan ini kami menerangkan dengan sebenarnya, bahwa mahasiswa

dibawah ini:

Nama

: Sugianto

NIM

: 083 142 072

Semester

XI

Fakultas

: Syariah

Jurusan

: Hukum Ekonomi Syariah

Judul Skripsi

: Kebijakan Penerapan Upah Minimum Kabupaten

Bondowoso Perspektif Sarikat Buruh Muslimp

Indonesia (Sarbumusi) Bondowoso.

Benar-benar telah mengadakan penelitian dalam rangka penulisan skripsi di Sekretariat Sarbumusi Bondowoso.

Demikian surat ini kami buat,harap dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bondowoso, 1 Juli 2019

Ketua

Sarbumusi Bondowoso

Drs. Abdullah Ibrahim M.Si



## **DEWAN PIMPINAN PUSAT** Sarikat Buruh Muslimin Indonesia FEDERATION OF INDONESIAN MOSLEM TRADE UNIONS (SARBUMUSI)

Jl. Raden saleh 1 No. 7A, Jakarta 10430 Telp.: (021) 3190 4773, Fax.: (021) 3190 4773 Email: sarbumusi@yahoo.co.id

#### Pendidikan dan Kesejahteraan (DIKES)

- 1. Agus Sa'dullah, S.Pd.I
- 2. Zein Fathol Bari, SE
- 3. Suryo Budiantoro
- 4. Dasuki

#### Pembinaan Mental Spiritual (BINTAL)

- 1. Nyai Siti Ruqoyyah Maksum
- 2. Imam Ghozali (IGA)
- 3. Edy Yusuf
- 4. Hilal A.Masjid

#### Perempuan dan Anak (PERNAK)

- 1. Maisaroh
- 2. Muzayyanah
- 3. Maria Ulfa
- 4. Anis Sururin, SH

#### Pasukan Pengamanan Sarbumusi (PASPAMSAR)

- 1. Ahmad Humaidi
- 2. M. Ghozi
- 3. Ustiono
- 4. Agus Sugiarto
- 5. Abdul Kholiq
- 6. H. Yulis, SH
- 7. Santoso
- 8. Budiono

Ditetapkan di : Jakarta

Pada tanggal: 03 Juni 2014M

5 Sya'ban 1435 H

**DEWAN PIMPINAN PUSAT** SARIKAT BURUH MUSLIMIN INDONESIA Federation of Indonesia Moslem Trade Unions (DPP SARBUMUSI)

(Drs. HM. Yusuf Mujenih)

Sekretaris Jenderal

# FOTO DOKUMENTASI





Kantor Dinas Tenaga Kerja Bondowoso



KASI Hubungan Industrial Disnaker Bondowoso



Pengurus Sarbumusi Bondowoso

## **BIODATA PENULIS**



Nama

NIM

**Fakultas** 

Jurusan

Prodi

Tempat, tanggal lahir

Alamat

Riwayat

Pendidikan

Pengalaman

Organisasi

: Sugianto

: 083142072

:Syariah

: Hukum Ekonomi

: Hukum Ekonomi Syariah

: Bondowoso,01 Januari 1991

: Dsn. Tahuan, Desa Kalianyar, Kec Tamanan,

Kab Bondowoso

1. TK Pertiwi Tamanan Tahun 1996

- 2. SD Negeri Tamanan 01 Tahun 2003.
- 3. SMP Negeri 2 Tamanan Tahun 2006.
- 4. SMK 1 Tamanan Tahun 2009
- 5. IAIN Jember Lulus Tahun 2019.

1. Ketua Umum HMPS Hukum Ekonomi Syariah 2015\2016

- 2. Pengurus dan Kabid Advokasi Linksos di IKMPB IAIN Jember 2017
- 3. Bendahara Umum dan pengurus rayon Syariah 2017/2018
- 4. Pengurus DPM Fakultas Syariah bagian komisi C 2017\2018.
- 5. Pengurus PMII komisariat bidang advokasi dan gerakan 2018/2019