

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA  
TERHADAP PEMBERIAN GAJI DIBAWAH UPAH MINIMUM  
KABUPATEN PERSEPEKTIF UU Nomor 13 TAHUN 2003 DAN  
MASLAHAH MURSALAH (Studi Kasus Perusahaan Gagak Hitam Desa  
Pakuniran Kecamatan Maesan Kababupaten Bondowoso)**

**SKRIPSI**

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



Oleh :

**M. ROFIQI**  
NIM. 083 142 086

**IAIN JEMBER**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER  
FAKULTAS SYARIAH  
DESEMBER 2018**

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA  
TERHADAP PEMBERIAN GAJI DIBAWAH UPAH MINIMUM  
KABUPATEN PERSEPEKTIF UU Nomor 13 TAHUN 2003 DAN  
MASLAHAH MURSALAH (Studi Kasus Perusahaan Gagak Hitam Desa  
Pakuniran Kecamatan Maesan Kababupaten Bondowoso)**

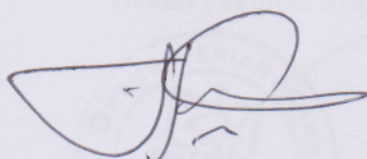
**SKRIPSI**

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

Oleh :

**M. ROFIQI**  
**NIM. 083 142 086**

Disetujui Pembimbing



**Prof. Dr. M. Noor Harisuddin, M.Fil.I**  
**NIP. 19780925 200501 1 002**

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA  
TERHADAP PEMBERIAN GAJI DIBAWAH UPAH MINIMUM  
KABUPATEN PERSEPEKTIF UU Nomor 13 TAHUN 2003 DAN  
MASLAHAH MURSALAH (Studi Kasus Perusahaan Gagak Hitam Desa  
Pakuniran Kecamatan Maesan Kababupaten Bondowoso)**

**SKRIPSI**

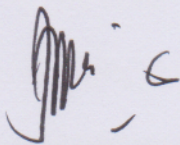
Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Serjana Hukum (SH)  
Fakultas Syariah Jurusan Hukum Ekonomi Syariah  
Program Studi Muamalah

Hari : Kamis

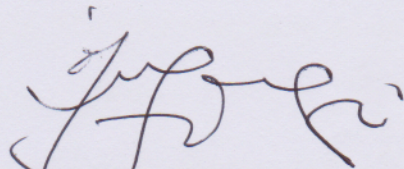
Tanggal : 28 Februari 2019

Ketua

Sekretaris

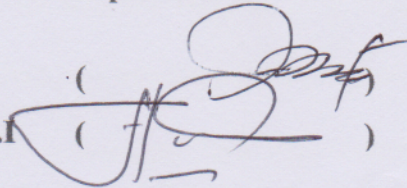


Inayatul Anisah, M. Hum  
Nip.19740329 199803 2 001



De'idud Duwal, SHL, M.H  
Nip.201708169

1. Dr. M Ishaq, M. Ag
2. Prof. Dr. M. Noor Harisuddin, M.Fil.I



Menyetujui  
Dekan Fakultas Syariah



Dr. H. Sutrisno RS., M.H.I  
NIP. 19590216 198903 1 001

## MOTTO

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أُعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

Dari Ibnu Umar r.a berkata, "Rasulullah SAW bersabda, "Berilah kepada pekerja upah sebelum keringatnya kering". (H.R. Ibnu Majah)<sup>1</sup>

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسِّمْ لَهُ أَجْرَهُ (رواه عبد الرزاق وفيه انقطاع، ووصله البيهقي من طريق أبي حنيفة)

Dari Abu Said Al-Khudri r.a, bahwa Nabi SAW bersabda, "Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia menentukan upahnya". (H.R. Abdul Rozak dalam hadits Munqathi'. Hadits ini maushul menurut al Baihaqi dari jalan Abu Hanifah)



## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah kupersembahkan kepada Allah SWT berkat rahmat dan kesempatan untuk menyelesaikan tugas akhir dengan segala kekuranganku. Syukur ku-ucapkan kepadamu karena telah menghadirkan mereka yang selalu memberikan do'a di saat ku-terleleh, dan karenamu lah mereka ada, dan karenamu lah tugas akhir ini terselesaikan, segala puji bagimu ya Allah, engkau memberiku kesempatan di penghujung awal perjuanganku dibangku perkuliahan. Skripsi ini saya persembahkan:

1. Saya persembahkan kepada Allah SWT atas karunia serta kemudahan yang diberikan kepada saya sehingga skripsi ini alhamdulillah bisa terselesaikan dengan baik, yang selalu menguatkan hati ini supaya tidak selalu mengeluh meskipun banyak sekali rintangan yang dihadapi. Shalawat besertakan salam yang selalu saya limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW.
2. Saya persembahkan hasil skripsi ini untuk orang yang saya sayangi, yang saya banggakan yaitu kedua orang tuaku Bapak Nise dan Ibu Halima yang selalu memberikan kasih sayang, motivasi, dan curahan hati dengan penuh kesabaran dan ke ihlasan. Mereka membesarkanku dan membiayai aku baik materil maupun inmateril serta selalu mendo'akan anaknya untuk merahir kesuksesan di dunia maupun di ahirat
3. Saya persembahkan hasil sikripsi ini kepada Prof. Dr. M. Noor Harisuddin, M. Fil.l selaku dosen pembimbing yang selalu meluangkan waktu, fikiran dan juga tenaga untuk melancarkan sikripsi saya

4. Saya persembahkan hasil skripsi ini untuk KH. Ahmad Sjinthy Djamaluddin Pengasuh Pondok Pesantren Al-Fattah dan juga Ustad dan Ustazh berkat antum-antum saya biasa seperti ini dan saya bias meneruskan sekolah saya sampai perguruan tinggi, syukron.
5. Kakakku Isfina Yuli dan Mas Andre yang selalu membantu dan membimbing adeknya supaya skripsinya cepat selesai, dan beserta keluarga besar Mbah Sakyani.
6. Sahabatku tercinta Muhammad Munir, M.Firqi, Nurul Hakiki, Yogi Andrian, Fathul Qorib, Bos Dafit, Moh Tharmidi thaher, Anisul Anwar, dan Shinta Lestari, Ninuk Ria Arifin, yang selalu memberikan arahan serta masukkan sehingga skripsi ini bias terselesaikan.
7. Sahabat sahabati tersayang In-Mumber kelas I2 Muamalah IAIN Jember, Pramuka IAIN Jember Racana kibagus pangalasan dan Retno Arum, sahabat sahabati IKMPB (Ikatan Mahasiswa Pergerakan Bondowoso), serta sahabat sahabati PMII Rayon syariah, dan temen-temen pondok Pesantren Darul Ulum Ajung yang selalu memberikan dorongann dan semangat kepadaku.
8. Perpustakaan IAIN Jember yang sudah meminjamkan buku sehingga skripsi ini terselesaikan.
9. Almamaterku IAIN Jember.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah segala puji syukur kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat, taufik, hidayah serta inayahnya sehingga penulisan dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Pemberian Gaji Dibawah Upah Minimum Kabupaten Perspektif UU Nomor 13 tahun 2003 dan Masalah Mursalah (Studi Kasus Perusahaan Gagal Hitam di Desa Pakuniran Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso”.

Sholawat besertakan salam yang tetap tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi Besar kita yaitu Nabi Muhammad SAW, yang dengan jiwa sucinya yang penuh pengorbanan dan keihlasan telah membimbing dan menuntun umatnya ke jalan yang penuh dengan cahaya ilmu yang di ridhoi oleh Allah

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan masukan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam- dalamnya serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE, MM. selaku Rektor IAIN Jember
2. Bapak Dr. H. Sutrisno RS., M.H.I selaku Dekan Fakultas Syariah
3. Ibu Mahmudah, M.E.I selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah IAIN Jember
4. Ibu Busriyanti, M.Ag., selaku Ketua Program Studi Muamalah Fakultas Syariah IAIN Jember

5. Bapak Prof. Dr. M. Noor Harisuddin, M.Fi.I selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada saya
6. Segenap Bapak dan Ibu Dosen IAIN Jember yang sudah mendidik dan memberikan ilmunya kepada penulis
7. Bapak H. Wasil selaku direktur perusahaan Gagak Hitam yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama melaksanakan penelitian di perusahaan Gagak Hitam
8. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini

Teriring Do'a semoga amal yang telah kita lakukan menjadi amal yang tiada putus pahalanya dan bermanfaat untuk kita baik di dunia maupun diakhirat, Amin. Walaupun dengan segenap kemampuan, namun penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, karena keterbatasan ilmu. Perlu kiranya ada koreksi saran dan keritikan yang membangun dari seluruh pembaca. Semoga skripsi ini menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi semua pihak.

Jember, 27 Desember 2018

Penulis



## ABSTRAK

**M. Rofiqi, 2018 :** *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Pemberian Gaji di Bawah Upah Minimum Kabupaten Perspektif UU No.13 Tahun 2003 dan Masalah Mursalah (Studi Kasus Perusahaan Gagak Hitam Desa Pakuniran Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso)*

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan masa kerja. Perlindungan ini bermaksud untuk menyetarakan antara pemberi kerja dan tenaga kerja agar tidak terjadi praktek yang merugikan salah satu pihak salah satunya di perusahaan gagak hitam perusahaan ini ada indikasi menggaji tenaga kerjanya di bawah upah minimum sedangkan didalam undang-undang tidak boleh menggaji tenaga kerja di bawah upah minimum. Praktek tersebut telah melanggar UU No.13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan. Maka dari itu penalti sangat tertarik dengan fenomena seperti ini untuk di teliti karena ke tidak sesuai dengan sebenarnya. Penelitian ini juga sebagai tambahan keilmuan tentang upah dalam ketenaga kerjaan.

Fokus penelitian yang diteliti dalam skripsi ini adalah: 1) Bagaimana sistem pemberian upah di Perusahaan Gagak Hitam di Desa Pakuniran Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso? 2) Bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja terhadap pemberian gaji di bawah upah minimum perspektif UU Nomor 13 tahun 2003 di Perusahaan Gagak Hitam di Desa Pakuniran Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso? 3) Bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja terhadap pemberian gaji di bawah Upah Minimum perspektif Masalah Mursalah di Perusahaan Gagak Hitam di Desa Pakuniran Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso?

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui sistem pemberian upah/gaji di Perusahaan Gagak Hitam. 2) Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja terhadap pemberian gaji di bawah Upah Minimum menurut UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan di Perusahaan Gagak Hitam. 3) Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang gajinya di bawah Upah Minimum menurut Masalah Mursalah.

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

Hasil penelitian ini memperoleh kesimpulan: 1) sistem pembayaran upah di perusahaan gagak hitam ini ada dua sistem yang pertama dengan sistem mingguan atau borongan, yang kedua menggunakan sistem bulanan 2) pemberian gaji di bawah upah minimum di perusahaan gagak hitam ini telah melanggar pasal 90 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan 3) pemberian gaji dibawah upah minimum kabupaten sangatlah mengandung kemudharatan (tidak masalah) bagi tenaga kerja karena dapat merugikan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan salah satu tujuan syariat Islam yaitu tidak menjaga jiwa (*hifdun nafs*).

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Fokus Penelitian .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Definisi Istilah .....	9
F. Sistematika Pembahasan .....	11
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN</b>	
A. Kajian Terdahulu .....	14
B. Kajian Teori .....	19
1. Perlindungan Hukum .....	19
2. Hukum Tenaga Kerja .....	24
3. Perlindungan Upah .....	29

a. Kebijakan Pengupahan .....	29
b. Pengertian Upah .....	31
c. Pengertian Upah Minimum Kabupaten .....	33
d. Jenis jenis Upah .....	37
e. Sistem pembayaran upah .....	40
4. Akad Dalam Fiqih Mamalah .....	47
a. Pengertian Upah Dalam Fiqih Muamalah ( Ujrah) .....	47
b. Rukun Upah (ujrah) .....	47
c. Syarat Upah (Ujrah).....	48
d. Dasar hukum Upah (Ujrah) .....	49
e. Macam –Macam dan Jenis Upah (Ujrah) .....	51
5. Masalah Mursalah.....	53
a. Pengertian Masalah Mursalah.....	53
b. Macam-macam Masalah Mursalah .....	53
c. Dalil-dalil yang Menjadikan Hujjah Masalahah.....	55
d. Syarat-syarat Masalah Mursalah.....	56
e. Objek Masalah Mursalah .....	58
f. Hubungan Masalah Mursalah dengan Pemberian Gaji di Bawah Upah Minimum Kabupaten .....	59

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	61
B. Lokasi Penelitian .....	61
C. Subjek Penelitian .....	62

1. Data Primer .....	62
2. Data Sekunder .....	62
D. Teknik Pengumpulan Data .....	63
1. Metode Observasi.....	63
2. Metode Wawancara.....	63
3. Metode Dokumentasi .....	64
E. Analisis Data .....	65
F. Keabsahan Data.....	65
G. Tahap-tahap Penelitian .....	65
1. Tahap Sebelum Ke Lapangan, Meliputi Kegiatan .....	65
2. Tahap Penelitian Lapangan, Meliputi Kegiatan.....	66
3. Tahap Akhir Penelitian Lapangan.....	66

#### **BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS**

A. Gambaran Objek Penelitian .....	67
1. Sejarah PR. Gagak Hitam.....	67
2. Letak Geografis Perusahaan .....	69
3. Struktur Organisasi.....	70
4. Visi dan Misi Perusahaan .....	76
5. Visi Misi Bagian Keuangan .....	77
B. Penyajian dan Analisis Data .....	77
1. Praktek pengupahan di Perusahaan Gagak Hitam.....	78
2. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja terhadap pemberian gaji di bawah upah minimum dalam pandangan UU Nomor	

13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan. ....	82
3. Perlindungan hukum bagi Tenaga kerja terhadap pemberian gaji di bawah upah minimum dalam pandangan Maslaha Mursalah.....	86
C. Pembahasan Temuan .....	90
1. Analisis sistem pemberian upah di perusahaan Gagak hitam.....	91
2. Analisis pemberian gaji di bawah upah minimum kabupaten dalam pandangan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenaga Kerjaan .....	91
3. Analisis pemberian gaji di bawah upah minimum kabupaten dalam pandangan Masalah Mursalah .....	92
 <b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	95
B. Saran .....	95
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>96</b>
 <b>LAMPIRAN</b>	
1. Pernyataan Keaslaian Tulisan	
2. Pedoman Wawancara	
3. Surat Izin Penelitian	
4. Jurnal Penelitian	
5. Surat selesai Penelitian	
6. Dokumentasi	
7. Biodata Penulis	

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin maju, berdampak pada pola kehidupan masyarakat di Indonesia. Perkembangan tersebut memaksa setiap orang untuk mampu bertahan hidup. Manusia dalam bertahan hidup untuk memenuhi kehidupannya yang layak, dapat dengan berbagai cara salah satunya yaitu dengan bekerja. Hal ini diatur secara tegas dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (1) tentang hak seorang warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak.<sup>1</sup> Secara teoritis Imam Soepomo menemukan bahwa pekerjaan adalah perbuatan untuk kepentingan pengusaha, baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus menerus untuk meningkatkan produksi, baik jumlah maupun mutunya.<sup>2</sup>

Pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketenaga kerjaan bahkan apabila tidak proposional dalam menangani, tidak jarang akan menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan unjuk rasa. Upah menjadi salah satu persoalan yang selalu menjadi sorotan terutama di Negara- Negara berkembang seperti Indonesia, hal ini mengingat bahwa upah merupakan komponen terbesar dari pendapatan seseorang sehingga tingkat upah merupakan salah satu indikator yang dapat mencerminkan kesejahteraan masyarakat dari suatu negara. Salah satu upaya

---

<sup>1</sup> Hidayat Muharam, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006), 2.

<sup>2</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), 70.

yang harus dilakukan adalah perlunya kajian kritis atas penghidupan buruh yang selama ini masih menjadi persoalan ketenaga kerjaan di Indonesia khususnya pemenuhan upah buruh yang dirasakan masih rendah.

Pemenuhan kebutuhan hidup dengan cara bekerja, selaras dengan banyaknya lapangan kerja yang terbuka bagi setiap tenaga kerja. Lapangan kerja tersebut tidak hanya terbuka bagi tenaga kerja dengan jenis kelamin laki-laki, akan tetapi juga terbuka bagi perempuan. Hal ini telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 5, bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Selain itu diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 38 ayat (3), bahwa Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.

Menurut UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal (1) Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. 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. Sebagai sumber pendapatan salah satunya, dalam kehidupan sehari-hari mayoritas manusia seluruh dunia pasti mengandalkan upah.<sup>3</sup> Upah ini didapatkan dari seorang pengusaha atau pemberi kerja, setelah pekerja selesai melaksanakan kewajibannya sebagai

---

<sup>3</sup> Pasal 1 angka (30) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

tenaga kerja. Istilah upah dalam pekerjaan menunjukkan status hubungan suatu pekerjaan antara pekerja dan pemberi pekerjaan sesuai dengan batasan waktu yang telah ditentukan.

Surat keputusan gubernur Nomor 75 tahun 2017 tentang upah minimum kabupaten/kota, gubernur sendiri sudah mengatur yang namanya Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang dikeluarkan setiap tahunnya dengan ketentuan nominal yang berbeda-beda setiap tahun hampir semua daerah di Indonesia. Tidak terbayarkannya upah buruh/pekerja sesuai dengan kerjanya membuat posisi para pekerja/buruh semakin lemah. Pembayaran upah pekerja/buruh dibawah Upah Minimum Kabupaten sebagaimana ditetapkan oleh Gubernur setiap tahunnya tidak menguntungkan buruh karena tidak seimbang dengan meroketnya harga-harga kebutuhan hidup, terutama bagi buruh yang bekerja di sektor informal. Karena pembayaran upah atau gaji yang tidak sesuai dengan standart yang di tetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan<sup>4</sup>. Tidak menutup kemungkinan buruh selamanya akan miskin dan pengusaha menjadi semakin kaya sehingga buruh selalu berada dalam *depths of misery trap* (perangkap kemiskinan) proses kemiskinan pekerja/buruh bermula pada tidak dibayarnya upah/gaji sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah daerah dan juga tidak ditempatkannya pekerja/buruh sebagai salah satu elemen penting dalam proses produksi yang harus diperhatikan hak-haknya, tetapi ditempatkan sekadar sebagai “skrup” mesin produksi perusahaan sehingga berujung pada

---

<sup>4</sup> Ikhwan fahrojih, *Hukum Perburuhan, Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, (Malang: Setara Press, 2006), 98.



masalah kurangnya kesejahteraan hidup pekerja/buruh. Dalam memenuhi kebutuhan yang layak pekerja/buruh sudah diatur dalam undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, salah satunya mengenai penghasilan yang layak dan juga termaktub dalam pasal 88 ayat 1 – 3 UU RI Nomor 13 yang intinya menjelaskan bahwa setiap pekerjaan/buruh berhak memperoleh penghasilan 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.

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 di Kota Bondowoso yang dikenal dengan kota yang masih bisa di katakan Kota berkembang yang hampir tidak ada penentangan mengenai upah yang dikeluarkan oleh perusahaan atau pemerintah sendiri. Hal ini didasari oleh beberapa aspek seperti, sulitnya lapangan pekerjaan di Kota Bondowoso yang memaksa seorang buruh menerima upah yang tidak sesuai dengan kinerja tersebut, dikarenakan tidak adanya pekerjaan lain yang harus dilakukan, selain itu 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 Kota Bondowoso tidak memenuhi kemampuan yang dibutuhkan

oleh perusahaan/pengusaha yang menjadikan para pekerja/buruh di Bondowoso memilih pekerjaan yang dianggap sesuai dengan kemampuannya dengan resiko pendapatan yang akan diperoleh jauh dari beratnya pekerjaan dan jauh dari gaji yang ditentukan oleh Pemerintah Kabupaten.

Problematika tenaga kerja ini tidak akan pernah selesai jika pemerintah daerah tidak mengontrol secara langsung Perusahaan yang menerapkan sistem pengupahan di bawah UMK buruh tidak akan makmur jika masih gajinya di bawah gaji yang sudah diatur oleh pemerintah setempat. Salah satu contohnya di Perusahaan Gagak Hitam perusahaan ini bergerak di bidang industri rokok, perusahaan ini berada di Desa Pakuniran Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso peneliti menemukan adanya indikasi bahwasannya di perusahaan ini masih memberi gaji pekerjaanya dibawah Upah Minimum seharusnya dan senyatannya Perusahaan Gagak Hitam ini memberi gaji pekerja/buruh sesuai dengan upah minimum yang sudah di tetapkan oleh pemeritah daerah.

Adapun permasalahan diatas peneliti sangat tertarik untuk meneliti, mengkaji lebih lanjut tentang PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA TERHADAP PEMBERIAN GAJI DIBAWAH UPAH MINIMUM PERSEPEKTIF UU Nomor 13 TAHUN 2003 DAN MASLAHAH MURSALAH (Studi Kasus Prusahaan Gagak Hitam Desa Pakuniran Kecamatan Maesan Kababupaten Bondowoso)

## **B. Fokus Penelitian**

Perumusan masalah dalam penelitian kualitatif disebut dengan istilah fokus penelitian, bagian ini mencantumkan semua fokus penelitian yang akan

di cari jawabannya melalui proses penelitian. Fokus penelitian harus disusun secara singkat, jelas, tegas, spesifik dan operasional yang di tuangkan dalam bentuk kalimat Tanya.<sup>5</sup>

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa fokus penelitian dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pemberian upah di Perusahaan Gagak Hitam di Desa Pakuniran Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja terhadap pemberian gaji di bawah upah minimum perspektif UU Nomor 13 tahun 2003 di Perusahaan Gagak Hitam di Desa Pakuniran Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso?
3. Bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja terhadap pemberian gaji di bawah Upah Minimum perspektif Masalah Mursalah di Perusahaan Gagak Hitam di Desa Pakuniran Kecamatan Maesan 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 situasi

---

<sup>5</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2017), 44.

sosial, memahami pola hubungan yang akhirnya dapat dikembangkan menjadi teori.<sup>6</sup>

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

1. Untuk mengetahui sistem pemberian upah/gaji di Perusahaan Gagak Hitam.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi tenaga kerja terhadap pemberian gaji di bawah Upah Minimum menurut UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan di Perusahaan Gagak Hitam.
3. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang gajinya di bawah Upah Minimum menurut Masalah Mursalah.

#### **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. Kegunaan penelitian harus realistis.<sup>7</sup> Adapun manfaat yang diharapkan dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Praktis**

- a. Bagi peneliti, dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan serta mampu memberikan sumbangsih tentang pemahaman masyarakat terkait dengan upah minimum kabupaten Bondowoso

<sup>6</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 9.

<sup>7</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 45.

- b. Bagi Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, khususnya Fakultas Syariah Program Studi Muamalah semoga berguna sebagai literatur bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama.
- c. Bagi mahasiswa, dari hasil penelitian ini semoga dapat bermanfaat dalam mengembangkan pengetahuan dalam bidang ketenaga kerjaan khususnya di bidang pengupahan serta dapat menambah pustaka di kampus Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.
- d. Manfaat bagi masyarakat, penelitian ini berharap dapat berguna bagi masyarakat sebagai suatu pemahaman dan informasi dan pengetahuan 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.

## **E. Definisi istilah**

Definisi istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti didalam judul penelitian. Tujuannya agar tidak

terjadi kesalah pahaaman terhadap makna istilah sebagaimana dimaksud oleh peneliti.<sup>8</sup>

### 1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum, tentang apa-apa yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subyek hukum.<sup>9</sup>

### 2. Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja Menurut undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Bab I ayat 2 di sebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang maupun jasa baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun masyarakat.<sup>10</sup>

### 3. 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.

---

<sup>8</sup> Tim Penyusun IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 52.

<sup>9</sup>Wirjono Prodjodikoro, *Hukum Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Bina Aksara, 1987), 9.

<sup>10</sup> Madin gultom, *Perlindungan Hukum terhadap Anak dan Perempuan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2014), 3.

#### 4. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2011 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan yang dimaksud dengan undang-undang adalah peraturan perundang-undangan yang di bentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat dengan persetujuan bersama Presiden.<sup>11</sup> Dalam hal ini undang-undang yang peneliti maksud adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah peraturan perundang-undangan mengenai hubungan kerja sebelum, sekarang, dan sesudah masa kerja yang di bentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat dengan persetujuan Megawati Soekarno Putri sebagai Presiden RI di tahun 2003, diundangkan dan disahkan di jakarta pada tanggal 25 Maret 2003.<sup>12</sup>

#### 5. Masalah Mursalah.

Maslahah mursalah yaitu suatu kemaslahatan yang tidak disinggung oleh syara'dan tidak pula terdapat dalil-dalil yang menyuruh untuk mengerjakan atau meninggalkannya, sedangkan jika dikerjakan akan mendatangkan kebaikan yang besar atau kemaslahatan. Masalah mursalah disebut juga masalahah yang mutlak. Karena tidak ada dalil yang mengakui kesahan atau kebatalannya. Jadi pembentuk hukum dengan cara masalah mursalah semata-mata untuk mewujudkan kemaslahatan

<sup>11</sup> Sekretariat Negara RI, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2011 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan.

<sup>12</sup> Sekreariat Negara RI, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Keenagakerjaan.

manusia dengan arti untuk mendatangkan manfaat dan menolak kemudharatan dan kerusakan bagi manusia.<sup>13</sup>

## 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 Masalah 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 masalah-masalah 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 buruh

---

<sup>13</sup> Ahmad Sanusi, *Ushul Fiqh* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 79.



meminta 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 merupakan metode pembahasan yang berhubungan dengan kasus atau isu hukum yang ingin di kaji oleh peneliti terkait dengan upah minimum.

**BAB III** Metode Penelitian pendekatan yang di pilih pada penelitian ini adalah menggunakan 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 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 dan Masalah 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 di lapangan.

**BAB V** Penutup : Bab ini terbagi menjadi dua yakni kesimpulan dan saran. Pada bagian kesimpulan, peneliti akan menarik seluruh pembahasan yang terkait 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 PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan (skripsi, tesis, disertasi dan sebagainya). Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sampai sejauh mana orisinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan.<sup>14</sup>

1. 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 Tgung)”* Peneliti terdahulu lebih fokus kepada pemberian upah minimum kabupaten (UMK) menurut Hukum Ekonomi Islam dan metode yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif 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 menggunakan pespektif Hukum Ekonomi Islam sedangkan calon

---

<sup>14</sup> Tim Penyusun IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 52.

peneliti menggunakan perspektif UU Nomor 13 tahun 2003 dan Masalah Mursalah.<sup>15</sup>

2. Skripsi yang ditulis oleh Ainul Fitri dari IAIN Jember tahun 2007 yang berjudul *“Perspektif Hukum Ekonomi Islam Terhadap Konsep Upah Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan”* Dalam hal ini peneliti lebih 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 menggunakan perspektif Masalah Mursalah dan calon peneliti lebih fokus kepada upah minimum kabupaten (UMK).<sup>16</sup>
3. Tesis yang ditulis oleh Evi Rosmanasari yang berjudul *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing PT. Indah Karna Nuansa Indonesia (persero) UP-VI Balongan* tahun 2008 Tesis ini membahas tentang perlindungan hukum bagi pekerja yang bekerja di PT Indah Karya Nusa Indonesia. Tesis ini lebih fokus membahas tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja atau buruh. Adapun persamaan

<sup>15</sup>Septi Ulan Sari, “Pemberian Upah Pekerja di Tinjau Dari Upah Minimum Kabupaten dan Hukum Ekonomi Islam Studikusus Bengkel Las di Desa Tanjung Sari Kecamatan Karang Rejo Kabupaten Tulung Agung”, (Skripsi, IAIN Tulung Agung, 2015)

<sup>16</sup>Ainul Fitri, “Perspektif Hukum Ekonomi Islam Terhadap Konsep Upah Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, (Skripsi, IAIN Jember, 2007)

dengan dengan judul yang peneliti angkat yaitu sama-sama membahas tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja/buruh. Sedangkan perbedaan yaitu terletak di objek penelitian dan juga di persepektif tesis ini membahas tentang perlindungan bagi tenaga kerja saja sedangkan calon peneliti membahas tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang gajinya di bawah upah minimum.<sup>17</sup>

4. Skripsi oleh Lusiana Dewi Agustin tahun 2017 dari Universitas Muhammadiyah Surakarta “*Perlindungan Hukum Dalam Pemberian Upah Dan Peningkatan Kesejahteraan Buruh Non Kontrak Di Aria Mebel Surakarta*” Peneliti terdahulu lebih fokus perlindungan hukum pada pemberian upah buruh yang Non-Kontrak. Persamaan dengan calon peneliti ialah sama-sama membahas perlindungan hukum atas pemberian upah hanya saja pebedaannya peneliti terdahulu lebih fokus pada upah secara umum sedangkan calon peneliti lebih fokus pada Upah Minimum Kabupaten dan juga perbedaannya terletak pada lokasi penelitian kalau peneliti terdahulu lokasinya di Surakarta sedangkan caolon penelitian lokasinya di Bondowoso.<sup>18</sup>
5. Skripsi oleh Deni Nuryani dari Universitas Negeri Sunan Kali Jaga Yogyakarta tahun 2008 yang berjudul “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penangguhan Upah Minimum dan Hukum Positif*”. Dalam penelitian ini

<sup>17</sup> Evi Rosmanasari, “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outssucing PT. Indah Karna Nusantara Indonesia Persero UP-VIB Balongan”, (Tesis, IAIN Tulung Agung, 2008),

<sup>18</sup> Lusiana Dewi Agustin, “Perlindungan Hukum Dalam Pemberian Upah dan Peningkatan Kesejahteraan Buruh Non-Kontrak di Aria Mebel Surakarta”, (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017)

lebih fokus membahas tentang penanggulangan upah minimum kabupaten sedangkan calon peneliti lebih fokus pada upah minimum kabupaten persamaannya sama-sama membahas tentang upah minimum kabupaten (UMK) Perbedaannya terletak pada objek dan tempat penelitian.<sup>19</sup>

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya yaitu terletak pada fokus penelitian, metode penelitian, lokasi penelitian, tahun penelitian dan hasil penelitian. Sedangkan persamaannya yaitu sama-sama membahas tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja, upah menurut UU No 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan.

**Tabel 2.1**  
**Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu**

No.	Nama	Judul	Perbedaan	Persamaan
1.	Septi Ulan Sari 2015	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	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya terletak pada perspektif dan lokasi penelitian	Sama-sama membahas tentang Upah Minimum
2.	Ainul Fitri 2017	Perspektif Hukum Ekonomi Islam Terhadap Konsep Upah dalam UU Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya terletak pada fokus penelitian, metode	Sama-sama membahas tentang upah dalam UU Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenaga

<sup>19</sup> Deni Nurniyani, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penanggulangan Upah Minimum Dan Hukum Positif", (Skripsi, Universitas Negeri Sunan Kali Jaga Yogyakarta,2008)

			penelitian, dan hasil penelitian	kerjaan
3.	Evi Rosmanasari 2008	Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsucing PT. Indah Karna	Perbedaan penelitian dengan penelitian saya yakni pada objek	Sama-sama membahas perlindungan Hukum Tenaga Kerja
4.	Lusiana Dewi Agustin 2017	Nuansa Indonesia (persero) UP-VI Balongan Perlindungan Hukum Dalam Pemberian Upah Dan Peningkatan	penelitian dan lokasi penelitian Perbedaan penelitian dengan penelitian saya	Sama-sama membahas tentang perlindungan Hukum bagi tenaga kerja
5.	Deni Nuriyani Tahun 2008	Kesejahteraan Buruh Non Kontrak di Aria Mebel Surakarta  Tinjawan Hukum Islam Terhadap Penangguhan Upah Minimum dan Hukum Positif	yakni terletak pada objek penelitian dan lokasi penelitian. Perbedaan terletak pada objek penelitian dan lokasi penelitian kalau peneliti terdahulu lokasi penelitiannya di Yogyakarta sedangkan calon peneliti lokasi penelitian di Bondowoso	dan juga membahas tentang upah Persamaan terletak pada fokus penelitian, peneliti terdahulu membahas tentang upah minimum kabupaten calon peneliti juga membahas tentang upah minimum kabupaten

## B. Kajian Teori

### 1. Perlindungan Hukum

#### a. Pengertian Perlindungan Hukum

Mayers memberikan definisi bahwa hukum merupakan semua aturan yang mengandung pertimbangan kesusilaan, ditunjukkan pada tingkah laku manusia dalam masyarakat, dan sebagai pedoman bagi penguasa-penguasa negara dalam melakukan tugasnya, sedangkan Immanuel Kant mengatakan peraturan hukum tentang kemerdekaan, hukum adalah keseluruhan syarat-syarat yang dengan ini kehendak bebas dari orang yang satu dapat menyesuaikan diri dengan kehendak bebas dari orang lain. Suamin memberikan pengertian bahwa hukum adalah kumpulan peraturan-peraturan yang terdiri dari norma dan sanksi-sanksi yang mana tujuan hukum adalah mengadakan ketertiban dalam pergaulan manusia, sehingga keamanan dan ketertiban menjadi terpelihara. Dari ketiga definisi yang diungkapkan oleh pakar hukum tersebut, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa hukum itu memiliki beberapa unsur yaitu :<sup>20</sup>

- 1) Peraturan mengenai tingkah laku manusia dalam pergaulan masyarakat.
- 2) Peraturan ini diadakan oleh badan-badan resmi yang berwajib.
- 3) Sanksi terhadap pelanggaran peraturan tersebut adalah tegas.

---

<sup>20</sup> Sudikno Martokusumo, *Mengenal Suatu Hukum Pengantar* (Yogyakarta: Liberty, 1999), 5.



Hukum terdapat dalam masyarakat, demikian juga sebaliknya dalam masyarakat selalu ada sistem hukum, sehingga timbulah ada qium “ubi societas ibi jus”. Jadi menurut pendapat ahli hukum memiliki empat fungsi yaitu :<sup>21</sup>

- 1) Hukum sebagai pemelihara ketertiban.
- 2) Hukum sebagai sarana pembangunan.
- 3) Hukum sebagai sarana penegak keadilan dan
- 4) Hukum sebagai sarana pendidikan masyarakat.

Kehidupan dalam masyarakat yang sedikit banyak berjalan dengan tertib dan teratur ini tidak lepas dari adanya tatanan inilah kehidupan menjadi tertib, hukum disini merupakan bagian integral dari kehidupan manusia. Hukum mengatur dan menguasai manusia dalam kehidupan manusia dalam kehidupan bersama. Dan disitulah, maka perlindungan hukum sangatlah dibutuhkan oleh manusia demi kelakuan dimasyarakat untuk memberikan suatu nilai keadilan bagi masyarakat. Intinya perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak-hak perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang diikuti oleh subyek hukum dalam Negara hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.<sup>22</sup> Menurut Philipus M.Hadjon, bahwa sarana perlindungan hukum ada dua macam yaitu :

---

<sup>21</sup> Sumantoro, *Hukum Ekonomi*, (Jakarta: UI-Press, 1986), 4.

<sup>22</sup> Philipus M.Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia* (surabaya : PT Bina Ilmu, 1987), 105.

### 1) Perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum preventif, artinya rakyat diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitive. Dalam hal ini artinya perlindungan hukum yang preventif ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa.<sup>23</sup>

Perlindungan hukum yang preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.<sup>24</sup>

### 2) Perlindungan hukum respesif

Perlindungan hukum yang respesif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh peradilan umum dan peradilan administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum.

Perlindungan hukum dapat dilakukan dengan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan maupun dengan jalan meningkatkan hak-hak asasi manusia perlindungan fisik sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.

Prinsip-prinsip perlindungan hukum di Negara Indonesia, landasan pijaknya adalah Pancasila sebagai dasar ideologi dan

---

<sup>23</sup> Ibid.,2

<sup>24</sup> Ibid.,2

falsafah Negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi Negara-negara barat bersumber pada konsep-konsep *rechtstaat and rule of the law*. Menggunakan konsepsi Barat sebagai kerangka berpikir dengan landasan bijak Pancasila, maka prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber dari Pancasila.

Hukum adalah karya manusia yang berupa norma-norma berisikan pelajaran-pelajaran tentang tingkah laku yang merupakan cermin dari kehendak manusia tentang bagaimana seharusnya masyarakat itu dibina dan diarahkan. Menjalankan fungsinya sebagai pengatur kehidupan bersama manusia, hukum harus mengalami proses yang panjang dan melibatkan berbagai aktifitas (pembuatan dan penegak hukum) dengan kualitas yang berbeda.<sup>25</sup>

Perlindungan hukum adalah campur tangan pemerintah dalam perburuhan yang bertujuan untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena peraturan perundang-undangan perburuhan memberikan hak-hak bagi pekerja/buruh sebagai manusia yang utuh karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatannya, upah yang layak dan sebagainya tanpa mengabaikan kepentingan pengusaha/majikan yakni kelangsungan.

---

<sup>25</sup> Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2005), 45.

Berkaitan dengan perlindungan hukum bagi buruh buruh atau tenaga kerja menurut Imam Soepomo perlindungan kerja di bagi menjadi 3 (tiga) maca yaitu :<sup>26</sup>

- 1) Perlindungan ekonomis yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu, penghasilan yang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya, termasuk dalam perlindungan ekonomis, antara lain perlindungan upah, jamsostek dan Thr.
- 2) Perlindungan sosial perlindungan berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, dan tujuannya memungkinkan pekerja untuk mengenyam dan memperkembangkan perikehidupan sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga perlindungan sosial ini meliputi perlindungan terhadap buruh anak, buruh perempuan, pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti.
- 3) Perlindungan teknis perlindungan yang berkaitan dengan usah-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapa ditimbulkan oleh pesawat atau oleh alat kerja lainnya atau bahan-bahan yang dikerjakan perusahaan. Perlindungan teknis ini berkaitan dengan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja),

---

<sup>26</sup> Zainal Asikin Dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), 97.

yaitu perlindungan ketenagakerjaan yang bertujuan agar buruh dapat terhindar dari segala resiko bahaya yang mungkin timbul ditempat kerja baik disebabkan oleh alat-alat atau bahan yang dikerjakan dari suatu hubungan kerja.

## 2. Hukum Tenaga Kerja

Istilah buruh sangat populer dalam dunia ketenagakerjaan, Selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai zaman penjajahan Belanda karena peraturan perundang-undangan lama sebelum UU Ketenagakerjaan menggunakan istilah buruh. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah/imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum, atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk ini perlu karena upah selama ini diindentikan dengan uang, padahal ada pula pekerja/buruh yang menerima imbalan dalam bentuk barang.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Menurut Imam Sjahputra Tunggal bahwa istilah pekerja adalah orang yang bekerja dengan mengikatkan diri kepada orang lain, dengan kata lain dia bekerja bergantung kepada orang lain yang memberi perintah dan mengaturnya dalam hal mencari nafkah itu, ia harus tunduk kepada segala peraturan dan atau ketentuan yang diadakan atau diberikan sesuai dengan tingkat dan kemampuan kerjanya.

Bagi liberatus Jehani, menegaskan bahwa pekerja/buruh adalah orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dan pekerja. Unsur-unsur dalam pengertian pekerja adalah (1) bekerja pada orang lain (2) dibawah perintah orang lain (3) mendapatkan upah. Dengan demikian siapapun yang bekerja pada orang lain dengan kompensasi akan mendapatkan upah adalah pekerja/buruh.

Menurut Agus Fian Wahab buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang dan lain-lain orang yang melakukan pekerjaan sejenisnya.<sup>28</sup> Istilah pekerja/buruh dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memiliki makna yang sama sehingga penggunaan pekerja harus dibarengi dengan penggunaan buruh yang menandakan bahwa kedua istilah ini memiliki makna yang sama.

---

<sup>28</sup> Agusfian Wahab, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (jakarta: Rajawali Pers, 1993), 39.

a. Kewajiban Pengusaha dan Pekerja

Kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.

1) Kewajiban Pengusaha

a) Kewajiban membayar upah dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. (Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) Ketentuan tentang upah ini telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah minimum yang harus dibayar oleh perusahaan tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

b) Kewajiban memberikan cuti pihak pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja. Selain itu pekerja/buruh juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja terus menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan (Pasal 79 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

- c) Kewajiban menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi para pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja penyediaan fasilitas kesejahteraan dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan ukuran kemampuan perusahaan. (Pasal 100 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
- d) Kewajiban untuk memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja. (Pasal 114 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
- e) Kewajiban untuk melaksanakan ketentuan waktu kerja.

## 2) Kewajiban Pekerja

### a) Kewajiban ketaatan

Seorang tenaga kerja/buruh yang memasuki sebuah perusahaan tertentu memiliki konsekuensi untuk taat dan patuh terhadap perintah dan petunjuk yang diberikan perusahaan karena mereka sudah terikat dengan perusahaan. Namun demikian tenaga kerja/buruh tidak harus mematuhi semua perintah yang diberikan oleh atasannya apabila perintah tersebut dinilai tidak bermoral dan tidak wajar.

Seorang tenaga kerja didalam perusahaan juga tidak harus menaati perintah perusahaan tersebut apabila penugasan



yang diberikan kepadanya tidak sesuai dengan kontrak yang telah disepakati sebelumnya.

b) Kewajiban konfidensialitas

Kewajiban konfidensialitas adalah kewajiban untuk menyimpan informasi yang sifatnya sangat rahasia. Setiap karyawan didalam perusahaan, terutama yang memiliki akses ke rahasia perusahaan seperti akuntan, bagian operasi, manajer, dan lain lain yang memiliki konsekuensi untuk tidak membuka rahasia perusahaan kepada umum. Kewajiban ini tidak hanya dipegang oleh tenaga kerja, selama yang masih bekerja disana perusahaan terkait tetapi juga setelah pekerja tersebut tidak bekerja ditempat itu lagi. Sangatlah tidak etis apabila seorang pekerja pindah ke perusahaan baru dengan membawa rahasia perusahaannya yang lama agar pekerja mendapat gaji yang lebih besar.

c) Kewajiban loyalitas

Konsekuensi lain yang dimiliki seorang karyawan apabila dia bekerja di dalam sebuah perusahaan adalah dia harus memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Dia harus mendukung tujuan-tujuan dan visi-misi dari perusahaan tersebut. Karyawan yang sering berpindah-pindah pekerjaan dengan harapan memperoleh gaji yang lebih tinggi dipandang kurang etis karena dia hanya berorientasi pada materi belaka. Ia

tidak memiliki dedikasi yang sungguh-sungguh kepada perusahaan di tempat dia bekerja. Maka sebagian perusahaan menganggap tindakan ini sebagai tindakan yang kurang etis bahkan lebih ekstrim lagi mereka menganggap tindakan ini sebagai tindakan yang tidak bermoral.

Pada dasarnya kewajiban pekerja/buruh merupakan hak pengusaha dan sebaliknya kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja/buruh.

### **3. Perlindungan Upah**

#### **a. Kebijakan Pengupahan**

Upah memang berperan sangat penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah turut serta dalam mengenai masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.

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

- 1) Upah Minimum.
- 2) Upah Kerja Lembur.
- 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
- 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar perjanjiannya.
- 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahatnya
- 6) Bentuk dan cara pembayaran upah.
- 7) Denda dan potong upah.
- 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
- 9) Struktur dan skala pengupahan dan proposional.
- 10) Upah untuk pembayaran pesangon, dan
- 11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

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 pencapaian 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>29</sup>

### **b. Pengertian Upah**

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) telah ditentukan landasan hukum sebagai berikut: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dengan demikian maka upah yang harus diterima oleh buruh atau para tenaga kerja kita atas jasa-jasa yang dijualnya haruslah upah yang wajar.<sup>30</sup>

Upah merupakan suatu komponen yang memiliki nilai lebih tersendiri. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Upah didefinisikan sebagai pembalas jasa atau sebagainya pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.<sup>31</sup> Sedangkan Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan Upah yaitu:

“Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu

<sup>29</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo,2008), 146

<sup>30</sup> G. Kartasapoetra, et. all., *Hukum Perburuhan Indonesia Berdasarkan Pancasila*. (Jakarta: Bina Aksara, 1986), 93.

<sup>31</sup> Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kmaus Besar Bahasa Indonesia Ed. 3-Cat. 4*, 1250

perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.”<sup>32</sup>

Dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juga memberikan pengertian tentang upah yaitu dalam pasal 1 angka 30 yang berbunyi:

“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 perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi bekerja/buruh dan keluarganya atas sesuatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan di lakukan.”

Dengan demikian menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 upah merupakan hak dari pekerja/buruh yang harus ditentukan sedemikian rupa sehingga merupakan salah satu bentuk perlindungan bagi pekerja/buruh.

Berkaitan dengan pengertian upah Nurimansyah Hasibuan juga menyatakan, “Upah adalah segala macam bentuk penghasilan (earning), yang diterima buruh atau pegawai (tenaga kerja) baik berupa uang maupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.

Di samping itu, pengertian atau pemahaman upah berbeda-beda bagi pengusaha, organisasi pekerja/buruh dan pekerja buruhnya sendiri.

Menurut G. Reynold (Imam Suepomo, 1983:135), pengertian upah adalah sebagai berikut: bagi pengusaha upah adalah biaya produksi

---

<sup>32</sup> Sekertariat Negara RI, Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah Pasal 1 huruf (a)

yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi agar keuntungan menjadi lebih tinggi. Sedangkan menurut organisasi pekerja atau buruh upah adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan pengusaha agar dinaikkan. Dan juga menurut pekerja/ buruh mengatakan bahwasannya upah adalah jumlah gaji yang diterimannya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi ialah jumlah barang kebutuhan hidup yang dapat ia beli dari jumlah upah tersebut.<sup>33</sup>

Dari pengertian di atas jelas bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampau rendah, maka pemerintah turut serta menerapkan setandar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan inilah yang lazim disebut upah minimum atau dalam era etonomi seperti sekarang ini disebut dengan istilah upah minimum kabupaten/provensi.<sup>34</sup>

### **c. Pengertian Upah Minimum Kabupaten**

Upah minimum kabupaten adalah upah yang berlaku di daerah kabupaten atau kota, penetapannya daerah kabupaten atau kota dilakukan oleh gubernur yang penetapannya harus lebih besar dari 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.

---

<sup>33</sup> Zeani Asyhadie, *Hukum Kerja , Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, 76.

<sup>34</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*,150-51.

Upah minimum sebagaimana yang telah diatur dalam PP No.8/1981 merupakan upah yang ditetapkan secara minimum regional, sektoral regional maupun subsektoral. Dalam hal ini upah minimum itu adalah upah pokok dan tunjangan.

Sedangkan berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang upah minimum, pengertian upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-226/Men/2000 jangkauan wilayah berlakunya upah minimum meliputi:

- 1) Upah Minimum Provinsi (UMP) berlaku di seluruh kabupaten/kota dalam satu wilayah provinsi
- 2) Upah Minimum Kabupaten (UMK) berlaku dalam satu wilayah kabupaten/kota.

Sejalan dengan kewenangan otonomi daerah mekanisme penetapan upah minimum juga mengalami perubahan secara signifikan, yang ditetapkan oleh Gubernur:

- 1) Upah Minimum Provinsi (UMP)/Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berdasarkan usulan Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah, melalui Kanwil Depnaker setempat;

- 2) Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP)/Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) atas kesepakatan Organisasi Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.

Penetapan upah minimum dilakukan dengan mempertimbangkan (Pasal 6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999):

- 1) Kebutuhan Hidup Minimum (KHM);
- 2) Indeks Harga Konsumen (IHK);
- 3) Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
- 4) Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
- 5) Kondisi pasar kerja; dan
- 6) Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-226/Men/2000, dalam pelaksanaan upah minimum perlu memperhatikan beberapa hal:

- 1) Besarnya Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) minimal 5% lebih besar dari Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) (Pasal 5)
- 2) Perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Provinsi (UMP)/Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)



atau Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP)/Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) (Pasal 13)

- 3) Upah minimum berlaku untuk semua status pekerja, baik tetap, tidak tetap maupun percobaan (Pasal 14 Ayat 1)
- 4) Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun (pasal 14 ayat 2)
- 5) Peninjauan besarnya upah bagi pekerja di atas masa kerja satu tahun dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerjaan dan pengusaha (Pasal 14 ayat 3)
- 6) Bagi pekerja borongan atau berdasarkan satuan hasil yang dilaksanakan satu bulan atau lebih, upah rata-rata sebulan minimal upah minimum di perusahaan yang bersangkutan (Pasal 15 ayat 1)
- 7) Pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan upah yang telah diberikan lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku (pasal 17)
- 8) Bagi pengusaha yang melanggar Pasal 7, Pasal 13, dan Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 sanksi:
  - a) Pidana kurungan maksimal 3 bulan atau dengan denda maksimal 100.000,00
  - b) Membayar upah pekerja sesuai dengan putusan hakim.<sup>35</sup>

Sedangkan Upah pokok minimum sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/Men/1989 yang telah

<sup>35</sup> Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2003), 76-78.

dirubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01/Men/1996 jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/Men/1997 tentang upah minimum adalah upah pokok sudah termasuk didalamnya tunjangan-tunjangan yang bersifat tetap.

Di samping definisi tersebut di atas maka DPP FBSI (*position paper*, Agustus 1983) menetapkan definisi upah minimum sebagai upah pemulaan yang diterima oleh seorang pekerja atau buruh yang dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara minimal.<sup>36</sup>

#### **d. Jenis Jenis Upah**

Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat adanya hubungan kerja putus. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh adanya diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya:

Adapun Jenis-jenis upah dalam berbagai keputusan hukum ketenaga kerjaan bidang hubungan kerja dapat di kemukakan sebagai berikut:

##### **1) Upah Normal**

Upah normal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja atau buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan atas jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

---

<sup>36</sup> Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 181

## 2) Upah Nyata (*Riil Wages*)

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/ buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:

- a) Besar atau kecilnya jumlah uang yang di terima;
- b) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

## 3) Upah hidup

Upah hidup, ialah upah yang diterima pekerja/buruh relative cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya seperti pendidikan, asuransi, dan lain-lain.

## 4) Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan di jadikan standart oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja diperusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah (Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/ wali kota), dan setiap tahunnya kadang kala berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum, yaitu:

- a) Untuk menonjolkan arti dan peran pekerja/buruh sebagai sub system dalam suatu hubungan kerja

- b) Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang secara materil kurang memuaskan
- c) Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan
- d) Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan
- e) Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standart hidup secara normal.<sup>37</sup>

Upah minimum terdiri atas:

- (1) Upah minimum sektoral Provinsi (UMS Provinsi) yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh kabupaten atau kota di satu Provinsi
- (2) Upah minimum berdasarkan sector pada wilayah Provinsi atau kabupaten/kota.

f) Upah Wajar

Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya kepada perusahaan, upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah antara upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor yang memengaruhinya. Faktor tersebut adalah:

---

<sup>37</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan kerja)*, 78-79

- (1) Kondisi perekonomian Negara
- (2) Nilai upah rata-rata di daerah setempat perusahaan itu berada
- (3) Peraturan perpajakan
- (4) Standar hidup para pekerja/ buruh itu sendiri
- (5) Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian Negara.<sup>38</sup>

Dari beberapa penjelasan di atas bahwa upah yang diberikan kepada pekerja harus memenuhi kehidupan layak bagi pekerja dan keluarganya sehingga terpenuhinya kebutuhan hidupnya. Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Timur No/188/665/KPTS/013/2018 tentang upah minimum jawa timur telah dijelaskan bahwa Upah Minimum (UMK) Kabupaten Bondowoso yaitu sebesar Rp.1.667.505.41. Jadi apabila ada pekerja yang masih menerima gaji lebih rendah dari nominal tersebut berarti belum memenuhi standar ketentuan pemberian upah yang telah ditetapkan.<sup>39</sup>

#### **e. Sistem Upah**

Sistem pembayaran upah adalah bagai mana cara perusahaan bias memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Sistem tersebut dalam teori maupun peraktek dikenal adanya beberapa macam sebagai berikut:

---

<sup>38</sup>Ibid.,79

<sup>39</sup>Wageindicator, "Upah Minimum Kabupaten/Kota UMK 2018", <https://gajimu.com> (27 Desember 2018).

### 1) Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, bulanan.

Upah dapat ditentukan menurut satuan waktu (*time rates*) atau menurut satuan produk yang dihasilkan (*piece rates*). Upah menurut satuan waktu dapat ditentukan dalam bentuk per jam, upah per hari, upah per minggu, upah per bulan atau upah per tahun.

Upah per jam biasanya dipergunakan untuk pelaksanaan kegiatan yang sifatnya tidak lama atau temporer, seperti konsultan, penceramah, penerjemah, tenaga bebas, dan lain-lain.

Upah per minggu biasanya diberlakukan juga untuk pekerjaan yang sifatnya temporer, tetapi perlu dilakukan oleh pekerja/buruh yang sama secara terus-menerus dalam beberapa minggu. Misalnya, membuka tanah perkebunan. Namun demikian, upah per minggu sudah mulai jarang dipergunakan pada saat ini dan digantikan dengan upah per hari.

Upah per bulan biasanya diberlakukan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap. Pekerja/buruh mempunyai ikatan kerja dalam waktu yang relatif lama atau tetap sehingga disebut pekerja/buruh atau pegawai tetap. Di samping upah, biasanya diberikan juga beberapa jenis tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan keahlian dan lain-lain. Seluruh penerimaan dalam satu bulan tersebut dinamakan gaji.

Upah per bulan sering juga digunakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu yang relatif lama, misalnya enam bulan, satu tahun, atau sesuai dengan peraturan maksimum tiga tahun.

#### 2) Upah menurut satuan hasil

Salah satu sistem upah di Indonesia adalah dengan menghitung satuan hasil. Sistem ini biasanya diterapkan pada perusahaan yang menjual barang. Jumlah uang yang diberikan kepada pekerjanya dihitung berdasarkan berapa banyak barang yang dihasilkan oleh satu orang pekerja. Perhitungan satuan dapat diartikan dalam bentuk satuan unit, panjang, berat, dan lain sebagainya. Dengan sistem seperti ini maka produktivitas pekerja akan mempengaruhi jumlah upah yang akan didapat.

#### 3) Upah menurut waktu

Sistem upah di Indonesia yang lain adalah upah menurut waktu. Upah menurut waktu dapat dihitung berdasarkan waktu bekerja yang dihabiskan. Biasanya upah dihitung dalam waktu kerja setiap jam, perhari, perminggu atau perbulan. Variasi pemberian upah tersebut tergantung pada kebijakan yang diberlakukan oleh pemilik usaha.

#### 4) Sistem Upah Borongan

Adalah balas jasa yang di bayar untuk suatu pekerjaan yang diborongkan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai

pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja, untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya yang ditentukan kemudian di bagi-bagi antara pelaksanaan.

#### 5) Sistem Upah Potongan

Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan, sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.

##### a) Sistem Upah Permufakatan

Sistem upah permufakatan ini adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu, selanjutnya kelompok ini akan membagikan upahnya kepada para anggotanya.

##### b) Sistem Sekala Upah Berubah

Dalam sistem ini jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi dipasaran. Jika harga naik maka jumlah upah yang diterima akan naik. Begitupun sebaliknya, jika harga turun maka upah yang akan didapatkanpun akan turun, itu sebabnya disebut sekala upah berubah.



c) Sistem Upah Indeks

Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup dengan sistem ini upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak memengaruhi nilai nyata dari upah.

6) Sistem Pembagian Keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan diakhir tahun.<sup>40</sup>

Dalam hubungan dengan masalah perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang gajinya dibayar tidak sesuai dengan peraturan daerah. Menurut pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau orang yang pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan. Penerima upah adalah buruh. Pembayaran upah ada dua kemungkinan, yaitu pengusaha atau pemberi kerja. Aturan hukum dibayarkannya upah adalah perjanjian kerja atau kesepakatan atau peraturan perundang-undangan. Mengenai perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan memang sudah semestinya upah

---

<sup>40</sup> Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 149-151

dapat didasarkan pada perjanjian kerja sepanjang ketentuan upah didalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan peraturan Perundang-undangan, maka yang berlaku adalah ketentuan upah didalam Undang-undang. Berikut ini adalah ilustrasinya. Si A adalah seorang pengusaha, dan mempekerjakan B sebagai buruhnya, didalam perjanjian kerja ditentukan bahwa upah B adalah Rp. 450.000,- perbulan. A dan B sepakat mengenai besarnya upah ini, akan tetapi peraturan perundang-undangan untuk daerah setempat A dan B berada upah minimumnya sebesar Rp. 650.000,- per bulan, jika ini yang terjadi maka yang berlaku adalah besarnya upah minimum menurut peraturan perundang-undangan yaitu Rp. 650.000,- per bulan.

Pasal 89 ayat 3 menegaskan bahwa upah minimum sebagaimana yang dimaksud ayat 1 yaitu di tetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan pengupahan provinsi dan/atau Bupati/Walikota, dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam pasal 91 ayat 1 menegaskan bahwa pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sementara itu ayat (2) menegaskan bahwa dalam hal kesepakatan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) lebih

rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan pasal 89 ayat (3) yang menentukan upah minimum kabupaten atau kota adalah Gubernur, setelah Gubernur menetapkan upah minimum kabupaten atau kota ada kemungkinan pengusaha dan buruh (mungkin juga serikat buruh) tidak puas atas penetapan tersebut. Menindaklanjuti ketidakpuasan tersebut, pengusaha dan pekerja atau serikat buruh mengadakan merundingkan, pengusaha akan berusaha mengurangi atau menurunkan besarnya upah sedangkan buruh atau serikat buruh akan berusaha atau menaikkan besarnya upah, adapun perundingan ini menghasilkan perjanjian, menghasilkan perjanjian seperti inilah didalam masyarakat sering disebut sebagai menghasilkan perjanjian. Sayangnya, pembentukan Undang-undang secara lugas menggunakan kata kesepakatan tersebut di dalam pasal 1 angka 30 dan juga pasal 91 ayat (1) dan (2). Perjanjian yang dihasilkan ini dapat merupakan perjanjian tersendiri antara pengusaha dengan buruh khusus mengenai upah atau ditambah sebagai klausula tentu didalam perjanjian kerja apapun alasannya perjanjian mengenai upah tersebut, besarnya upah tidak boleh lebih rendah atau

bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, jika ketentuan ini dilanggar sanksinya adalah kebatalan (batal demi hukum).<sup>41</sup>

#### 4. Akad Dalam Fiqih Mamalah

##### a. Pengertian Upah Dalam Fiqih Muamalah ( Ujrah)

Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai makhluk yang tidak bisa hidup sendiri tanpa membutuhkan bantuan orang lain. salah satu bentuk kegiatan manusia dalam lingkup muamalah ialah upah-mengupah, yang dalam fiqih islam disebut ujrah.

Upah dalam bahasa Arab disebut al-ujrah. dari segi bahasa al-ajru yang berarti 'iwad (ganti) kata ,al-ujrah' atau ,al-ajru' yang menurut bahasa berarti al-iwad (ganti), dengan kata lain imbalan yang diberikan sebagai upah atau ganti suatu perbuatan.<sup>42</sup>

##### b. Rukun Upah (ujrah)

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya. Misalnya rumah, terbentuk karena adanya unsur-unsur yang membentuknya, yaitu pondasi, tiang, lantai, dinding, atap dan seterusnya. Dalam konsep Islam, unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu disebut rukun.<sup>43</sup>

<sup>41</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, ( Jakarta Barat: PT Indeks, 2009), 29-30.

<sup>42</sup> Helmi Karim, *Fiqh Mu'amalah*, (Jakarta : Rajawali Pers, 1997), 29

<sup>43</sup> Samsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqih Muamalat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 95

Adapun menurut Jumhur Ulama rukun ijroh ada 4 yaitu:

- 1) Aqid (orang yang berakad)
- 2) Sigat
- 3) Upah (ujrah)
- 4) Manfaat

### c. Syarat Upah (Ujrah)

Dalam hukum Islam mengatur sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan ujrah (upah) sebagai berikut:

- 1) Upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujudkan di dalam diri setiap individu pelaku ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum.<sup>44</sup>
- 2) Upah harus berupa mal mutaqawwim dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas. Konkrit atau dengan menyebutkan kriteria-kriteria. Karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas.<sup>45</sup>
- 3) Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya. Mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang serupa, merupakan contoh yang tidak memenuhi persyaratan ini. Karena itu hukumnya tidak sah, karena dapat mengantarkan pada praktek riba. Contohnya:

<sup>44</sup> M. Arkal Salim, *Etika Investasi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Logos, 1999), 99

<sup>45</sup> Ghufuran A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), 186

memperkerjakan kuli untuk membangun rumah dan upahnya berupa bahan bangunan atau rumah.

#### d. Dasar Hukum Upah (Ujrah)

Pada penjelasan diatas mengenai ujrah telah dituangkan secara eksplisit, oleh karena itu yang dijadikan landasan hukum. Dasar yang membolehkan upah adalah firman Allah dan Sunnah Rasul-Nya.

##### 1) Landasan Al Qur'an

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ ﴿٥٧﴾

Artinya: Dan adapun orang yang beriman dan melakukan kebajikan, maka Dia akan memberikan pahala kepada mereka deng sempurna dan Allah tidak menyukai orang zalim. ( Q.S Ali-'Imran: 57)<sup>46</sup>

Upah atau gaji harus dibayarkan sebagaimana yang disyaratkan Allah dalam al-Qur'an surat Ali Imran: 57 bahwa setiap pekerjaan orang yang bekerja harus dihargai dan diberi upah atau gaji. Tidak memenuhi upah bagi para pekerja adalah suatu kezaliman yang tidak disukai Allah.

قَالَتْ إِحَدْنُهُمَا يَتَأْتٍ اسْتَجْرَهُ ۗ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ  
الْأَمِينُ ﴿٦١﴾ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتِي هَتَيْنِ عَلَى أَنْ

<sup>46</sup> Al Qur'an, 3:57;

تَأْجُرْنِي ثَمَنِي حَجَجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ  
أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿٢٦﴾

Artinya: Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “wahai ayahku jadikanlah dia pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat di percaya. Dia (Syu’uib) berkata,” sesungguhnya aku bermaksud menikahkan engkau dengan salah seorang dari kedua anak perempuan ini, dengan ketentuan bahwa engkau bekerja kepadaku selama delapan tahun dan jika engkau sempurnakan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dariu, dan aku tidak bernaksud memberikan engkau, Insya Allah engkau akan mendapatkan termasuk orang yang baik. (Q.S Al-Qasas:26-27).<sup>47</sup>

## 2) Landasan Assunnah

عَنْ أَبِي عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ  
:أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

“Dari Ibnu Umar r.a berkata,”Rasulullah SAW bersabda, “Berilah kepada pekerja upah sebelum keringatnya kering”. (H.R. Ibnu Majah)

Dari hadis diatas menjelaskan tentang pembayaran upah yang tidak boleh ditunda-tunda, bahwasannya pihak pemberi kerja untuk segera membayar upah/gaji secepat mungkin takutnya pihak yang menerima kerja membutuhkan untuk menghidupi keluarganya.

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَنْ  
اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ (رواه عبد الرزاق وفيه انقطاع، ووصله البيهقي من  
طريق أبي حنيفة)

<sup>47</sup> Ibid., 28:26-27

“Dari Abu Said Al-Khudri r.a, bahwa Nabi SAW bersabda, “Barang siapa memperkerjakan seorang pekerja hendaknya ia menentukan upahnya”. (H.R. Abdul Rozak dalam hadits Munqathi’. Hadits ini maushul menurut al Baihaqi dari jalan Abu Hanifah)<sup>48</sup>

Hadis di atas menjelaskan tentang menentukan upah artinya pihak pemberi kerja sudah menentukan besar upah yang akan di terima oleh pihak pekerja.

#### **e. Macam –Macam dan Jenis Upah (Ujrah)**

Upah diklasifikasikan menjadi dua macam yaitu:

- 1) Upah yang sepadan (ujrah al-misli) Ujrah al-misli adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan jenis pekerjaannya, sesuai dengan jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dan penerima kerja (pekerja) pada saat transaksi pembelian jasa, maka dengan itu untuk menentukan tarif upah atas kedua belah pihak yang melakukan transaksi pembeli jasa, tetapi belum menentukan upah yang disepakati maka mereka harus menentukan upah yang wajar sesuai dengan pekerjaannya atau upah yang dalam situasi normal biasa diberlakukan dan sepadan dengan tingkat jenis pekerjaan tersebut. Tujuan ditentukan tarif upah yang sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak, baik penjual jasa maupun pembeli jasa, dan menghindarkan adanya unsur eksploitasi di dalam setiap transaksi-transaksi dengan demikian,

---

<sup>48</sup> Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulughul Maram*, (Surakarta: Insan Kamil Solo, 2014) 135.



melalui tarif upah yang sepadan, setiap perselisihan yang terjadi dalam transaksi jual beli jasa akan dapat terselesaikan secara adil.<sup>49</sup>

- 2) Upah yang telah disebutkan (ujrah al-musamma) Upah yang disebut (ujrah al-musamma) syaratnya ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut. Dengan demikian, pihak musta'jir tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa yang telah disebutkan, sebagaimana pihak ajir juga tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan lebih kecil dari apa yang telah disebutkan, melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti ketentuan syara'. Apabila upah tersebut disebutkan pada saat melakukan transaksi, maka upah tersebut pada saat itu merupakan upah yang disebutkan (ajrun musamma). Apabila belum disebutkan, ataupun terjadi perselisihan terhadap upah yang telah di sebutkan, maka upahnya bisa diberlakukan upah yang sepadan (ajrul misli).<sup>50</sup>

Dari pernyataan di atas di bahas juga tentang upah (ujroh) menurut fiqih muamalah, bukan hanya menurut UU No 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan yang membahas terkait dengan upah akan tetapi di bahas juga di hukum islam.

<sup>49</sup> M. Arskal Salim, *Etika Intervensi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, 100

<sup>50</sup> Taqyuddin an-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), 103

## 5. Masalah Mursalah

### a. Pengertian Masalah Mursalah

Secara etomologi, kata *al-maslahah* adalah seperti *lafazh al-manfa'at*, baik artinya ataupun *wajan-nya* (timbangan kata), yaitu kalimat *mashdar* yang sama artinya dengan kalimat *ash-Shalah*. Sementara, secara istilah, *masalah mursalah* adalah: “masalah-masalah yang bersesuaian dengan tujuan-tujuan syari’at Islam dan tidak ditopang oleh sumber dalil yang khusus, baik bersifat legitimasi atau membatalkan masalah tersebut”<sup>51</sup>

### b. Macam-Macam Masalah

Dalam rangka memperjelas pengertian masalah mursalah, abdul-karim zaidan menjelaskan macam-macam masalah:

- 1) *Al- Maslahah Al- Mu'tabarah*, yaitu masalah yang secara tegas diakui syariat dan telah ditetapkan ketentuan-ketentuan hukum untuk merealisasikannya, misalnya di perintahkan berjihad untuk memelihara agama dari rongrongan musuh, diwajibkan hukuman *qishash* untuk menjaga kelestarian jiwa, ancaman hukum atas peminum homer untuk memelihara akal, ancaman hukum zina untuk memelihara penghormatan dan keturunan, serta ancaman hukum mencuri untuk menjaga harta.
- 2) *Al- Maslahah Al- mulqahah*, yaitu sesuatu yang dianggap masalah oleh akal pikiran tetapi *dianggap* palsu karna kenyatannya

<sup>51</sup> M. Noor Harisuddin, *Pengantar Ilmu Fiqh*, (Surabaya: Pena Salsabila, 2013), 63-64.

bertentangan dengan ketentuan syariat. Misalnya, ada anggapan bahwasanya menyamakan pembagian warisan antara anak laki-laki dan anak wanita adalah masalah, akan tetapi kesimpulan seperti itu bertentangan dengan ketentuan syariat, yaitu ayat 11 surat An-Nisa' yang menegaskan bahwa pembagian anak perempuan, adanya bertentangan itu menunjukkan bahwa apa yang dianggap masalah itu, bukan masalah di sisi Allah.

3) *Al- Maslahah Al- mursalah*, dan masalah semacam inilah yang dimaksud dalam pembahasan ini yang pengertiannya ialah seperti yang didalam definisi yang disebutkan di atas, masalah seperti ini terhadap dalam masalah-masalah muamalah yang tidak ada ketegasan hukumnya dan tidak ada pula bandingannya dalam Al Qur'an dan sunnah untuk dapat dilakukan analogi. Contohnya seperti peraturan lalu lintas dengan segala rambu-rambunya, baik dalam Al-qur'an maupun dalam Sunnah Rosulullah. Namun, peraturan seperti itu sejalan dengan tujuan syariat, yaitu dalam hal ini adalah untuk memelihara jiwa, agama, akal, keturunan dan harta.<sup>52</sup>

Kemudian mengenai ruang lingkup berlakunya masalah mursalah dibagi atas tiga bagian yaitu:

---

<sup>52</sup> Satrian Effendi, *Ushul Fiqh*, (Jakarta: Kencana,2009), 149.

- 1) Al-Maslahah al-Daruriyah, (kepentingan-kepentingan yang esensi dalam kehidupan) seperti memelihara agama, memelihara jiwa, akal, keturunan, dan harta.
- 2) Al-Maslahah al-Hajjiyah, (kepentingan-kepentingan esensial di bawah derajatnya al-maslahah daruriyyah), namun diperlukan dalam kehidupan manusia agar tidak mengalami kesukaran dan kesempitan yang jika tidak terpenuhi akan mengakibatkan kerusakan dalam kehidupan, hanya saja akan mengakibatkan kesempitan dan kesukaran baginya.
- 3) Al-Maslahah Al-Tahsiniyah, (kepentingan-kepentingan pelengkap) yang jika tidak terpenuhi maka tidak akan mengakibatkan kesempitan dalam kehidupannya, sebab ia tidak begitu membutuhkannya, hanya sebagai pelengkap atau hiasan hidupnya.<sup>53</sup>

#### **c. Dalil-Dalil Yang Menjadikan Hujjah Maslahah Mursalah**

Jumhur ulama berpendapat bahwa masalah mursalah yaitu hujjah syariat yang dijadikan dasar pembentukan hukum, dan bahwasannya kejadian yang tidak ada hukumnya dalam nash, ijma' maupun qiyas atau istihsan itu disyariatkan pada hukum yang dikehendaki oleh masalah umum, dan tidaklah berhenti pembentukan

---

<sup>53</sup> Saifuddin Zuhri, *Ushul Fiqh*, 104

hukum atas dasar masalah ini karena adanya saksi syari' yang mengakuinya.<sup>54</sup>

Dalil-dalil ulama yang menjadikan hujjah masalah mursalah yakni ada dua hal, diantaranya sebagai berikut:

Pertama yaitu bahwa masalah ummat manusia itu selalu baru dan tidak ada habisnya. Maka seandainya tidak disyariatkan hukum mengenai kemaslahatan manusia yang baru dan mengenai sesuatu yang dikehendaki oleh perkembangan mereka, serta pembentukan hukum itu hanya berkisar atas masalah yang diakui oleh syariat saja, maka berarti telah ditinggalkan beberapa kemaslahatan ummat manusia pada berbagai zaman dan tempat. Dan pembentukan hukum itu tidak memperhatikan roda perkembangan ummat manusia dan kemaslahatannya. Hal ini tidak sesuai, karena dalam pembentukan hukum tidak termaksudkan merealisasikan kemaslahatan ummat manusia.

Kedua, bahwasannya orang yang meneliti pembentukan hukum para sahabat, tabi'in dan para mujathid, maka jadi jelas, bahwa mereka telah mesyariatkan beberapa hukum untuk merealisasikan masalah secara umum, bukan karena adanya saksi yang mengakuinya.<sup>55</sup>

### **Syarat-Syarat Masalah Mursalah**

Abdul Wahhab Khallaf menjelaskan beberapa persyaratan dalam memfungsikan masalah mursalah, yaitu:

---

<sup>54</sup> Abdul Wahab, *Ilmu Ushul Fikih* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2012), 99

<sup>55</sup> M Hasim Kamali, *Prinsip dan Teori – Teori Hukum Islam (Ushul Al-Fiqh)* (Yogyakarta: Gandung, 1991), 58

- 1) Sesuatu yang dianggap maslahat itu haruslah berupa maslahat yang hakiki yaitu benar-benar akan mendatangkan kemanfaatan atau menolak kemudharatan, bukan berupa dugaan belaka dengan hanya mempertimbangkan adanya kemanfaatan tanpa melihat kepada akibat negatif yang ditimbulkannya.
- 2) Sesuatu yang dianggap maslahat itu hendaknya berupa kepentingan umum, bukan kepentingan pribadi.
- 3) Sesuatu yang dianggap maslahat itu tidak bertentangan dengan ketentuan yang ada ketegasan dalam Al-Qur'an atau As-sunnah Rasulullah atau bertentangan dengan ijma'.<sup>56</sup>

Sedangkan menurut para ulama Malikiyah dan Hanabilah mengatakan bahwa untuk bisa menjadikan maslahat mursalah sebagai dalil dalam menentukan hukum mensyaratkan tiga syarat, diantaranya yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemaslahatan itu sejalan dengan kehendak syara' dan termasuk dalam jenis kemaslahatan yang didukung nash secara umum.
- 2) Kemaslahatan itu bersifat rasional dan pasti, bukan sekedar perkiraan, sehingga hukum yang ditetapkan melalui maslahat mursalahitu benar-benar menghasilkan manfaat dan menghindari atau menolak kemudharatan.
- 3) Kemaslahatan itu menyangkut kepentingan orang banyak, bukan untuk kepentingan pribadi atau kelompok kecil tertentu.

---

<sup>56</sup> Abdul Wahab, *Ilmu Ushul Fikih*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2012), 101

Sedangkan Al-Ghazali berpendapat syarat-syarat untuk menjadikan kemaslahatan sebagai hujjah dalam mengistinbatkan hukum yaitu ada tiga, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Masalahah itu sejalan dengan jenis tindakan-tindakan syara'.
- 2) Masalahah itu tidak meninggalkan atau tidak bertentangan dengan syara'.
- 3) Masalahah itu termasuk ke dalam kategori masalahah yang dzaruri, yang menyangkut kemaslahatan orang banyak dan universal.<sup>57</sup>

#### **d. Objek Masalahah Mursalah**

Dengan memperhatikan pengertian masalahah mursalah, dapat diketahui bahwa objek Al-Maslahah Al-Mursalah selain yang berlandaskan pada hukum syara' secara umum, juga harus diperhatikan adat dan hubungan antar satu manusia dengan yang lain. Objek tersebut merupakan pilihan utama untuk mencapai kemaslahatan. Dengan demikian, segi ibadah tidak termasuk dalam objek masalahah mursalah. Yang dimaksud segi peribadatan yaitu segala sesuatu yang tidak memberi kesempatan kepada akal untuk mencari kemaslahatan juznya dari setiap hukum yang ada di dalamnya.

Secara ringkas, masalahah mursalah dapat difokuskan terhadap objek yang tidak terdapat dalam nas, baik Al-Qur'an maupun as-Sunnah yang menjelaskan hukum-hukum yang ada penguatnya melalui

---

<sup>57</sup> Sapiudin Shidiq, *Ushul Fiqh* (Jakarta: Prenadamedia Grup, 2014), 123

i'tibar. Juga difokuskan pada hal-hal yang tidak didapatkan di ijma' atau qiyas yang berhubungan dengan kejadian tersebut.<sup>58</sup>

**e. Hubungan Masalah Mursalah dengan Pemberian Gaji di Bawah Upah Minimum Kabupaten**

Dalam hal ini antara masalah mursalah dengan pemberian gaji dibawah upah minimum kabupaten mempunyai keterkaitan. Secara pengertiannya, masalah mursalah yakni sesuatu yang dianggap masalah namun tidak ada ketegasan hukum yang mendukung maupun yang menolaknya, sehingga ia disebut masalah mursalah. Masalah mursalah ini secara bahasa berarti manfaat. Manfaat yang dimaksud dalam syara' yaitu manfaat yang gunanya menjaga akal, menjaga nyawa, keturunan, menjaga agama, menjaga jiwa, dan menjaga harta.<sup>59</sup>

Sedangkan objeknya yang dapat dijadikan masalah mursalah yaitu selain yang berlandaskan pada hukum syara' secara umum, juga harus diperhatikan adat dan hubungan antar satu manusia dengan yang lain. Objek tersebut merupakan pilihan utama untuk mencapai kemaslahatan. Secara ringkasnya objek masalah ini yakni sesuatu yang tidak terdapat dalam nash, baik Al-Qur'an maupun as-Sunnah yang menjelaskan hukum-hukum yang ada penguatnya melalui i'tibar.

Selain itu masalah mursalah juga mempunyai beberapa syarat agar dapat dikategorikan dalam masalah mursalah, syarat-syaratnya yakni sebagai berikut:

<sup>58</sup> Saifuddin Zuhri, *Ushul fiqh*, 110

<sup>59</sup> Nasrun Haroen, *Ushul Fiqh 1* (Jakarta: PT. Logos Wacana Ilmu), 113



- 1) Sesuatu yang dianggap maslahat itu haruslah berupa maslahat yang hakiki yaitu benar-benar akan mendatangkan kemanfaatan atau menolak kemudharatan, bukan berupa dugaan belaka dengan hanya mempertimbangkan adanya kemanfaatan tanpa melihat kepada akibat negatif yang ditimbulkannya.
- 2) Sesuatu yang dianggap maslahat itu hendaknya berupa kepentingan umum, bukan kepentingan pribadi.
- 3) Sesuatu yang dianggap maslahat itu tidak bertentangan dengan ketentuan yang ada ketegasan dalam Al-Qur'an atau As-sunnah Rasulullah atau bertentangan dengan ijma'<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> Abdul Wahab, *Ilmu Ushul Fiqh*, 103

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Jenis penelitian adalah yuridis empiris yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataan di masyarakat. Atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di (PR Gagak Hitam) Perusahaan Rokok Gagak Hitam yang lokasinya berada di Desa Pakuniran Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. Lokasi ini dipilih karena perusahaan tersebut terindikasi melakukan pembayaran gaji pekerjanya di bawah upah minimum seharusnya tidak seperti itu, di dalam Undang-undang sudah mengatur terkait dengan upah minimum dalam pasal 90 ayat 1 yang menyatakan bahwasanya pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, jadi tidak sesuai dengan seharusnya dan senyatanya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui dan ingin melakukan penelitian di tempat tersebut.

### C. Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan *key informan* dalam pengumpulan data. Dalam hal ini peneliti akan menggali data dari orang yang dianggap paling tahu tentang apa yang akan kita tanyakan. Data dalam penelitian ini adalah semua data dan informasi yang diperoleh dari para informan yang dianggap paling mengetahui secara rinci dan jelas mengenai fokus penelitian yang diteliti. Selain itu diperoleh dari hasil dokumentasi yang menunjang terhadap data yang berbentuk kata-kata tertulis maupun tindakan. Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan data sekunder. Sedangkan pengertian sumber data yakni para informan yang memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti.<sup>61</sup>

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang dihimpun secara langsung dari sumbernya. Data primer peneliti dapatkan dari hasil observasi dan wawancara, dokumentasi. Informasi-informasi akan didapat dari pekerja tetap namanya Buk Siti, Mas Bastian, Bapak Samsuri dan Bapak H. Wasil selaku Pimpinan Perusahaan Gagak Hitam yang lokasinya berada di Desa Pakuniran Kecamatan Maesan Kabupaten Bonowoso.

#### 2. Data Sekunder

Penulis menggunakan segala data tertulis yang berhubungan dengan tema yang bersangkutan, yakni berupa rujukan dari buku-buku,

---

<sup>61</sup>Asep Hermawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), 77.

Jurnal, UUNomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan pemerintah dan website.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

##### **1. Metode 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>62</sup> Metode ini mencakup cara yang dipergunakan seseorang untuk suatu tujuan tertentu, mencoba mendapatkan keterangan secara langsung dari seseorang atau informan.

Wawancara dalam hal ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem pemberian upah yang ada di perusahaan Gagak Hitam Desa Pakuniran Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso yang berkaitan dengan fokus penelitian, data ini akan diperoleh dari pimpinan perusahaan dan juga tenaga kerja yang mengetahui terhadap studi kasus ini.

##### **2. Metode Observasi**

Metode observasi yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan secara sistematis dan sengaja, yakni mengadakan pengamatan dan pencatatan atas gejala yang sudah diteliti dengan melibatkan diri dalam latar yang seang diteliti. Metode ini digunakan untuk mengetahui langsung

---

<sup>62</sup>Cholid Narbuko dkk, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), 83.

apa yang terdapat di lapangan tentang Perlindungan Hukum Tenaga Kerja terhadap pemberian Gaji di Bawah Upah Minimum Kabupaten. Obserfasi ini dilakukan dengan cara mengamati praktek pemberian gaji di bawah upah minimum kabupaten.<sup>63</sup>

### 3. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu suatu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dari rekaman-rekaman, foto-foto, catatan khusus, dan lain sebagainya. Melalui teknik ini peneliti mengumpulkan data-data yang diperlukan yang ada ditempat atau lokasi penelitian mengenai catatan khusus, rekaman atau foto-foto dan sebagainya yang berkaitan dengan penelitian ini yang didapat dari informan.<sup>64</sup> Dokumentasi yang didapat yaitu pada saat wawancara kebeberapa informan di perusahaan Gagak Hitam, dan juga merekam pembicaraan pada saat proses wawancara yang terkait dengan upah minimum kabupaten

### **E. 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-fenomena yang ada baik alamiah maupun yang buatan manusia. Dalam penelitian ini menggunakan teknik deksriptif yaitu menjelaskan semua fenomena terkait dengan perlindungan hukum tenaga kerja terhadap pemberian gaji di bawah

---

<sup>63</sup>Ibid, 83.

<sup>64</sup>Ibid, 70.

upah minimum kabupaten perspektif Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan dan Masalah Mursala.

#### **F. Keabsahan Data**

Untuk mengetahui keabsahan data dalam penelitian ini peneliti memakai data triangulasi sumber. Triangulasi berarti teknik yang digunakan dalam penelitian yang mendapatkan data dari tiga sudut yang berbeda. Data triangulasi ialah menggunakan berbagai sumber data, seperti dokumen, arsip, hasil wawancara, hasil observasi, dan lain sebagainya. Teknik Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ada dua cara, yaitu pertama menggunakan Triangulasi sumber, yaitu membandingkan perolehan data pada teknik yang berbeda dalam fenomena yang sama. Kedua, menggunakan triangulasi dengan metode, yaitu membandingkan perolehan data dari teknik pengumpulan data yang sama dengan sumber yang berbeda.<sup>65</sup> Kedua menggunakan trigulasi dengan metode, yaitu membandingkan prolehan data pada tehnik yang berbeda dengan fenomina yang sama.

#### **G. Tahap-tahap Penelitian**

Penelitian ini melalui empat tahap, yaitu:

1. Tahap Sebelum ke lapangan, meliputi kegiatan:
  - a. Menyusun rancangan penelitian
  - b. Memilih lapangan penelitian
  - c. Menentukan fokus penelitian
  - d. Konsultasi fokus penelitian

---

<sup>65</sup>M. Djamal, *Paradigma Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 93.

- e. Menghubungi lokasi penelitian
  - f. Mengurus perizinan
  - g. Menyiapkan perlengkapan penelitian
2. Tahap Penelitian Lapangan, meliputi kegiatan:
- a. Memahami latar belakang penelitian dan persiapan diri.
  - b. Memasuki lokasi lapangan
  - c. Pengumpulan data atau informasi yang terkait dengan fokus penelitian.
  - d. Pencatatan data.
  - e. Menganalisa data dengan menggunakan prosedur penelitian yang telah ditetapkan.
3. Tahap Akhir Penelitian Lapangan
- a. Penarikan Kesimpulan
  - b. Menyusun Data yang telah ditetapkan
  - c. Tahap Penelitian Laporan, meliputi kegiatan:
  - d. Penyusunan hasil penelitian.
  - e. Konsultasi hasil penelitian.
  - f. Perbaikan hasil konsultasi
  - g. Pengurusan kelengkapan persyaratan ujian.
  - h. Munaqosah skripsi.

## **BAB IV**

### **PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PR. Gagak Hitam yang lokasi Perusahaannya berada di Desa Pakuniran Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. Adapun yang diteliti adalah perlindungan hukum tenaga kerja terhadap pemberian gaji dibawah Upah Minimum Kabupaten Perspektif UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan dan Masalah Mursalah (Studi Kasus Perusahaan Gagak Hitam Desa Pakuniran Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. Oleh karena itu untuk mendapat gambaran yang jelas tentang objek penelitian peneliti akan mendeskripsikan upah minimum secara menyeluruh.

##### **1. Sejarah Umum Perusahaan PR. Gagak Hitam**

PR. GAGAK HITAM didirikan pada tahun 2004 oleh Bpk. Nawar H. Wasil berdasarkan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) Kecil *Nomor 510/261/430.56/2004* yang dikeluarkan oleh Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bondowoso pada tanggal 04 Agustus 2004. Perusahaan bergerak dibidang industri rokok kretek dengan *Nomor NPWP 07.902.955.9-656.000*, yang dikeluarkan oleh Kantor Direktorat Jendral Pajak pada tanggal 20 Agustus 2004. Perusahaan telah memiliki Surat Tanda Pendaftaran Industri Kecil Rokok Kretek Tangan dengan *Nomor 130555204019* pada tanggal 05 Agustus 2004 dari Dinas Perindustrian



dan Perdagangan Kabupaten Bondowoso dan Nomor Pokok Pengusaha Barang Kena Cukai (*NPPBKC*) 0711.1.3.3040 yang dikeluarkan oleh Departemen Keuangan RI Direktorat Jendral Kepabean dan Cukai tanggal 10 Desember 2004, serta Surat Pengukuhan Pengusaha Kena Pajak *No. Pem-220/WPJ.12/KP.1003/2005*.

Nama Gagak Hitam diambil dari klub permainan sodor dan volly yang dipimpin oleh Bapak Nawar H. Wasil pada tahun 2004. Bapak Nawar H. Wasil sebenarnya adalah seorang pembisnis di bidang tembakau yang mensuplai tembakau untuk berbagai industri rokok besar di Indonesia namun pada tahun 2003 di wilayah karisidenan Besuki terjadi panen raya tembakau namun dilain pihak terjadi pembatasan pembelian tembakau oleh perusahaan rokok besar antara lain PT Bentoel, PT Gudang Garam dan PT Sampurna yang akhirnya berdampak pada Overstock dan harga tembakau rendah sehingga Petani tembakau di sekitar karisidenan rugi, maka Bapak Nawar H. Wasil timbul ide untuk mendirikan perusahaan rokok dengan bahan tembakau lokal yang diramu dan diracik dengan citra rasa yang khas.

Perusahaan Rokok gagak Hitam awalnya memproduksi rokok dengan 10 orang tenaga kerja dan dilakukan di teras rumah namun dengan perkembangan yang dicapai oleh perusahaan, saat ini perusahaan telah mempekerjakan 741 orang didukung 3 gudang produksi dan 2 gudang penyimpanan bahan baku. Penjualan rokok Gagak Hitam awalnya hanya

di sekitar Kecamatan Maesan, namun sekarang meliputi 6 Kabupaten dan beberapa daerah di luar Jawa.

Perusahaan Rokok gagak Hitam saat ini telah memiliki berbagai macam merek rokok yang ditawarkan kepada konsumen baik rokok sigaret kretek maupun sigaret kretek filter. Beberapa merek yang dimiliki perusahaan rokok Gagak Hitam antara lain: Gagak Hitam Kuning Lama, Gagak Hitam Gold, Gagak Hitam Filter dan Gagak Hitam Super.<sup>66</sup>

## 2. Letak Geografis Perusahaan Gagak Hitam

Lokasi penelitian ini diambil di PR. GAGAK HITAM milik Bapak Nawar (H. Wasil) yang berlokasi di Jl. Raya Bondowoso – Jember KM. 7 No. 16 Desa Pakuniran RT. 07 RW. 04, Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso, Jawa Timur. Perusahaan ini berda pas dipinggir jalan raya Bondowoso – jember.

Untuk lebih jelasnya tentang batasan – batasan letak penelitian, peneliti mengemukakan peta lokasi desa, sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara : Desa Kejawen
- b. Sebelah Barat : Desa Gunung Sari
- c. Sebelah Timur : Desa Taman
- d. Sebelah selatan : Desa Maesan kerajan

Produksi Rokok diperusahaan Gagak Hitam ini bukan hanya dipasarkan didaerah Bondowoso saja melainkan sudah dipasarkan keluar kota juga seperti didaerah kota Jember, Lumajang, Banyuwangi, Situbondo

<sup>66</sup> Samsuri, *Wawancara*, Pakuniran Bondowoso, 17 Oktober 2018.

dan juga probolinggo. Dan juga setiap sektor sudah ada kantornya masing-masing.<sup>67</sup>

### 3. Struktur Organisasi dan Tugas, Wewenang Perusahaan

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

#### a. Direktur Utama

- 1) Menetapkan rencana kerja dan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan rencana kerja secara keseluruhan
- 2) Mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab pada masing-masing bagian
- 3) Menjaga kelancaran operasional untuk jangka panjang
- 4) Membuat dan mengambil keputusan dan kebijakan pada system perusahaan
- 5) Bertanggung jawab atas segala akibat dari pengambilan keputusan atau kebijakan

#### b. Manajer Pemasaran

- 1) Menentukan kebijaksanaan pokok dalam bidang pemasaran dan memimpin pelaksanaannya

---

<sup>67</sup> Muhammad Aldi, *wawancara*, pakuniran Bondowoso 17 Oktober 2018

- 2) Menyusun dan menetapkan rencana strategi harga pemasaran yang realistis dan terpadu atas distribusi produk dan promosi
- 3) Menyusun dan menetapkan rencana program dan anggaran pemasaran berdasarkan kebijakan strategis yang telah ditetapkan
- 4) Mengawasi dan mengendalikan kegiatan pemasaran, menganalisis penyimpangan yang terjadi, dan melakukan penyesuaian.
- 5) Mewakili perusahaan dalam bidang pemasaran untuk mencapai sasaran organisasi.
- 6) Mengadakan hubungan koordinasi dengan manajer lainnya.

**c. Manajer Keuangan**

- 1) Menganalisis laporan keuangan yang dihasilkan oleh bagian akuntansi secara periodic
- 2) Membuat rencana anggaran perusahaan baik bulanan maupun tahunan
- 3) Membuat laporan pertanggungjawaban kepada direktur utama
- 4) Mengadakan koordinasi dengan manajer lainnya.

**d. Manajer Personalia & umum**

- 1) Mengirim dan mengawasi pendistribusian barang yang dipesan kepada pelanggan
- 2) Merumuskan kebijaksanaan perusahaan di bidang personalia.
- 3) Melakukan perencanaan serta seleksi karyawan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

- 4) Membuat peringatan, teguran, dan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi atau pun yang tidak, disesuaikan dengan catatan dan laporan prestasi karyawan.
- 5) Mengadakan hubungan koordinasi dengan manajer lainnya.
- 6) Mengatur pembagian kerja karyawan.
- 7) Mengawasi kelancaran pekerjaan karyawan.
- 8) Menghitung gaji karyawan.

**e. Manajer Pengadaan & Perencanaan Bahan Baku**

- 1) Mengatur, Menetapkan, dan Mengawasi pembelian.
- 2) Mengatur pelaksanaan pembelian sesuai dengan harga dan kualitas yang memadai serta menjamin ketepatan waktu dan jumlah penerima barang.
- 3) Menerima permintaan pembelian barang-barang yang dibutuhkan dari setiap bagian perusahaan.
- 4) Menggunakan anggaran investasi (rencana pembelian) atas aktiva tetap sebagai alat pengendalian investasi atas aktiva tetap.
- 5) Mengadakan hubungan koordinasi dengan manajer lainnya.

**f. Manajer Produksi**

- 1) Mengatur, menetapkan, dan mengawasi seluruh proses produksi
- 2) Bertanggung jawab terhadap hasil produksi, kualitas produksi, dan proses produksi
- 3) Membuat laporan tentang proses produksi kepada direktur, dan kantor pelayanan bea dan cukai panarukan setiap bulannya.

- 4) Mengadakan hubungan koordinasi dengan manajer lainnya.

**g. Bagian Akuntansi**

- 1) Mengatur dan mengawasi pembukuan perusahaan serta mengerjakan tugas pembuatan laporan keuangan baik bulanan, kuartalan maupun tahunan.

**h. Administrsi Keuangan**

- 1) Mengatur dan mencatat penerimaan dan pengeluaran kas/bank perusahaan
- 2) Melakukan pencatatan yang berkaitan dengan keuangan perusahaan

**i. Administrasi Penjualan**

- 1) Melakukan pencatatan penjualan dalam buku penjualan
- 2) Melakukan pencatatan piutang dan pelunasan pitang
- 3) Menginformasikan kepada tenaga penjualan (salesman) bahwa piutang penjualan telah jatuh tempo
- 4) Mengatur dan mengkoordinasi semua administrasi penjualan di kantor pusat dan cabang

**j. Administrasi Pembelian**

- 1) Membuat pesanan pembelian
- 2) Menandatangani dokumen-dokumen pembelian sebatas pada wewenang yang diberikan
- 3) Mencatat jumlah pembelian

- 4) Membuat laporan pembelian secara berkala untuk dipertanggung jawabkan kepada manajer pengadaan & Perencanaan bahan baku

#### **k. Administrasi Gudang Produksi**

- 1) Melakukan pengawasan dan pemeriksaan secara keseluruhan terhadap keadaan persediaan dalam hal penyimpanan, keadaan fisik, dan kuantitasnya.
- 2) Mencatat semua data permintaan dan pengeluaran barang dari gudang serta barang yang baru diterima dari supplier
- 3) Menerima barang yang dikirim dari supplier dan mengecek kualitas dan kuantitasnya
- 4) Mencatat semua data pemakaian dan pengeluaran barang dari gudang untuk proses produksi pada kartu gudang produksi (KGP)

#### **l. Administrasi Produksi**

- 1) Melakukan pencatatan semua hal yang berkaitan dengan proses produksi
- 2) Melakukan pembukuan yang berkaitan dengan bea cukai
- 3) Melakukan pencatatan hasil linting dan packing

#### **m. Administrasi Gudang Penjualan**

- 1) Melakukan pengawasan dan pemeriksaan secara keseluruhan terhadap keadaan persediaan dalam hal penyimpanan, keadaan fisik, dan kuantitasnya.
- 2) Menerima barang yang dikirim dari kantor produksi dan mengecek kualitas dan kuantitasnya

- 3) Mencatat semua data pengeluaran barang dan pengiriman barang dari kantor produksi pada kartu gudang (KG)
- 4) Melakukan Order Pengiriman barang dari kantor produksi

**n. Cashier**

- 1) Melayani semua transaksi penjualan dengan konsumen/salesman
- 2) Melayani pemesanan barang dari konsumen/salesman
- 3) Melayani transaksi yang berhubungan
- 4) Dll.

**o. Manajer Pemasaran**

- 1) Melaksanakan rencana strategi pemasaran yang telah ditetapkan oleh manajer pemasaran
- 2) Melakukan pengawasan, pemeriksaan terhadap kinerja kantor cabang
- 3) Bertanggung jawab terhadap seluruh pelaksanaan system kerja di divisi pemasaran

**p. Supervisor**

- 1) Melaksanakan rencana strategi pemasaran yang telah ditetapkan oleh manajer pemasaran untuk wilayah kerjanya yaitu kantor cabang
- 2) Bertanggung jawab terhadap sistem kerja di kantor cabang
- 3) Mengadakan hubungan koordinasi dengan supervisor kantor cabang lainnya.



**q. Koordinator**

- 1) Melakukan pengawasan, mengkoordinir dan pemeriksaan atas kinerja para salesman dilapangan
- 2) Melakukan survey pasar dan mengamati perkembangan pasar
- 3) Mengamati perkembangan product competitor

**r. Salesman**

- 1) Melakukan Penjualan
- 2) Mengontrol Stock barang dagangan dilapangan
- 3) Melakukan Penagihan piutang.<sup>68</sup>

**4. Visi dan misi perusahaan****a. Visi Perusahaan**

- 1) Menjadi perusahaan yang handal dan memiliki reputasi tinggi
- 2) Menunjang pembangunan dan kesejahteraan masyarakat.

**b. Misi Perusahaan**

- 1) Memproduksi rokok berkualitas dengan rasa yang khas
- 2) Meningkatkan kesejahteraan masyarakat petani tembakau
- 3) Menghasilkan laba yang cukup memuaskan bagi staluholders
- 4) Memberikan kesejahteraan yang baik bagi semua karyawan
- 5) Menjadi perusahaan yang memiliki keunggulan komparatif, kuat dan terus berkembang
- 6) Memiliki kemampuan menghadapi persaingan regional maupun nasional.

---

<sup>68</sup> Sitti, *wawancara*, Pakuniran Bondowoso, 18 Oktober 2018

## 5. Visi Misi Bagian Keuangan

### a. Visi Keuangan

- 1) mengelola keuangan secara efisien dengan sistem informasi keuangan berbasis teknologi informasi

### b. Misi Keuangan

- 1) Efisiensi pengelolaan dana dalam rangka meningkatkan rentabilitas dan likuiditas perusahaan
- 2) Penyediaan dan pengelolaan dana untuk mensupport operasionalisasi perusahaan,
- 3) Menciptakan sistem informasi akuntansi yang handal, transparan, dan tepat waktu.<sup>69</sup>

## B. Penyajian Data dan Analisis Data

Pada dasarnya penelitian ini dilakukan atas dasar teori perlindungan hukum terhadap upah minimum yang juga di atur dalam perundang- undangan yang berlaku di Indonesia. Dalam praktek pemberian gaji yang dibawah upah minimum kabupaten diperusahaan Gagak Hitam yang berlokasi di Desa pakuniran Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso ini tidak semua kegiatan pengupahan yang dilakukan oleh perusahaan gagak hitam ini dengan peraturan yang berlaku dan ajaran yang berlaku menurut hukum islam.

Dalam hal ini poin yang akan dibahas dalam penelitian ini akan di jelaskan secara sistematis tahap demi tahap dan praktek pemberian gaji di bawah upah minimum kabupaten. Adapun hasil pelitian di perusahaan Gagak

---

<sup>69</sup> Yogi irawan, *Wawancara*, Pakuniran Bondowoso, 18 Oktober 2018

Hitam di Desa Pakuniran Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso adalah sebagai berikut:

### 1. Praktek pengupahan di Perusahaan Gagak Hitam

Berbicara mengenai praktek pemberian gaji yang di bawah upah minimum kabupaten, maka berdasarkan penelitian yang di kumpulkan dalam bentuk sejumlah data hasil wawancara dan obserfasi mas Bahtian sebagai kariyawan beliau mengatakan:

”Kalau berbicara sistem berarti berbicara administrai atau berbicara komponen komponen yang ada di sini, kalau dikaitkan dengan upah kariyawan yang ada di perusahaan gagak hitam ini ada beberapa macam sistem pengupahan yang pertama ada yang namanya sistem pengupahan mingguan dimana buruh atau pekerja yang membuat roko itu dalam satu bulan di gaji duakali dari tanggal 1 sampai tangal 15 begitupun selanjutnya mualin dari tanggal 15 samapai tanggal 30 istilahnya borongan, dan untuk yang kedua yaitu gaji bulanan yaitu setiap tanggal 30 akhir bulan sudah di gaji selambat lambatnya tanggal 2-3 bulan berikutnya.”<sup>70</sup>

Hal itu juga dipertegas oleh mbak Siti selaku kariyawan di bidang keuangan mengatakan bahwasannya:

”Terkait dengan sistem pengupahan dek ya.. memang ada beberapa sistem pengupahan di perusahaan ini yaitu pertama yaitu sistem borongan dimana sistem borongan ini yang di kerjakan oleh buruh yang membuat rokok kretek maupun filter nah di sana itu pengupahannya atau gajinya dibayar di setiap tanggal 15 dan tanggal 30 jadi dalam satu bulan itu ada dua gajian, dan besarnya gaji yang di dapat pekerja yaitu sesuai dengan hasil produksi tersebut, semisal dek ya pekerja itu berhasil membuat 1000 batang rokok nah itu akan di kalikan harga 25 rupiah perbatang jadi kalok semisal pendapatannya dalam satu hari 1000 x 25 rupiah,

Dan yang kedua yaitu gaji bulanan seperti halnya admin, atau seles itu di gajinya bulanan setip tanggal 30 selambat lambatnya tgl 1-2

<sup>70</sup> Bahtian, *wawancara*, Pakuniran Bondowoso, 18 Oktober 2018

bulan berikutnya, untuk besar gajinya itu dek kalau seperti seles ya itu 900.000 – 1000.000 ribu perbulan.”<sup>71</sup>

Untuk buruh yang membuat rokok bayarannya atau upahnya tidak menentu sesuai dengan banyaknya hasil dari pembuatan rokok tersebut. Jika produksinya banyak pastinya nanti upah yang didapat akan lebih besar, karena sistemnya borongan berbeda dengan karyawan seperti seles atau admin yang lain mereka tetap saja bayarannya seperti yang di jelaskan diatas setiap bulannya tidak berubah, karena sistemnya memakai sistem bulanan, masuk kerja maupun tidak masuk kerja tidak mengurangi gaji yang di dapatnya tetap gajinya sesuai dengan yang dijelaskan di atas.

Terkait dengan sistem pembayaran upah dan besarnya upah yang di keluarkan oleh perusahaan, hal ini juga di jelaskan oleh Buk Eka yang bekerja di perusahaan tersebut.

”Guleh mun sistem tak tapeh oning cong, mun model opa kakdintoh nika onging cong, kak enjeh nikah bedeh duek model saoningah guleh ki se pertama nikah model teppesen cong ki engak guleh alakoh nikah bejernah pen dumingguh bejeren pon, mon se nomer duek nikah ki bulenan cong engak seles,sappam, mandor gudeng keruah bulenan bejernah. Mun rajenah oppa ki tak can lakonah mun engak guleh cong, ki bun banyak haselah akebei nikah ki bennyak opanah pon, ki mun tak bennyak haselah ajeber nikah engki tak bennyak opanah dekiken kan mitong hasel derih nikah cong, ki mun se bulenan nyaman tak emok tak kapuruh kan gejinah keruah penbullen tetih tak ngebot ten.”

”Saya kalau sistemnya itu gak terlalu paham mas, kalau model upah disini saya tau mas, disini ini ada dua model yang pertama ini model borongan mas ya seperti saya ini kerjanya mas ya upahnya setiap setengah bulan gajinya, kalau yang kedua ini modelnya bulanan mas, seperti halnya sappam, seles, admin, dan jugak pengawas gudang itu gajinya bulanan. Kalau besarnya upah yang di peroleh itu tergantung kinerja pekerja jika kerjanya semangat

---

<sup>71</sup> Sitti, *Wawancara*, 19 Oktober 2018

dan menghasilkan banyak rokok ya besar nanti gaji yang di dapatkan, ya kalau yang bulanan enak kerja gak kerja ya tetap di bayar setiap bulanannya.”<sup>72</sup>

Dalam hal ini juga di pertegas oleh tenaga kerja pak Siswo yang mengatakan terkait dengan besarnya upah yang di berikan kepada pekerja atau buruh.

”Saongkunah guleh korang sepakat mun ngangkui model teppesen nikah dek karah mun model enggak nikah lakonah kapuruh ben kotuh cepet, engki mun opanah rajeh ki tak napah niakah sakunik perak cek pitenah bik se gejian pen bulen ki gejinah sajitah ki pen bulen sajutah tak kerah korang mun guh ki enga nikah pon mun tak cepet ki tak bennya ollenah pessenah, saongkunah ruatan se alakoh enggak nikah pentempeng tetih seles keruah mun enggak nikah se olliah sebuah bek abit bek sakek tengga, mun seles ki nyaman mareh neraki pereng bisa dung tedungan pon, ki jek sakengah gejinah keruah padeh pereng seles otabel parah padekeh pon nyaman dek.

”Sebenarnya saya kurang setuju jika model upahnya seperti borongan ini dek, karena kalau model seperti ini mau tidak mau harus mengejar target dek, iya kalau besar upahnya lah ini kecil sekali kalok di dibandingkan sama gaji bulanan sangat jauh sekali selisihnya, kalok gaji seperti seles dll itu gajinya rata rata satu juta ya kalau seperti saya harus bekerja keras untuk mendapatkan upah sebesar itu. Sebenarnya lebih rumit yang bekerja seperti saya ini dek kalau seles gampang seteah ngatarkan barang sudah selesai bisa istirahat tidur gajinya pun tetep gak akan berkurang kalau saya tidak bekerj keras tidak akan banyak nanti upah yang di dapatkan.”<sup>73</sup>

Dari pernyataan di atas sebenarnya buruh kurang setuju jika sistemnya menggunakan sistem borongan karena pekerja merasa banyak bekerja sediki upahnya. Kalau semisal sistemnya tetap memakai sistem borongan akan tetapi untuk gajinya di naikkan sesuai dengan beratnya pekerjaan yang dikerjakan maka buruh masih bisa menerima, memang

<sup>72</sup> Eka, *Wawancara*, Pakuniran Bondowoso, 19 Oktober 2018

<sup>73</sup> Siswo, *Wawancara*, Pakuniran Bondowoso, 20 Oktober 2018

peraturan perundang-undangan sudah mengatur terkait dengan sistem pembayaran upah salah satunya menggunakan sistem borongan yang seperti ini, dan juga sudah diatur besarnya gaji yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dan ada standat ukuran gaji yang wajib perusahaan membayarnya.

Dari dinas tenaga kerja Bondowoso sendiri menerangkan terkait dengan upah minimum kabupaten

”Agung Trihandono ketua dewan pengupahan Kota Bondowoso mengatakan, memang saya akui di daerah Bondowoso sendiri terkait dengan upah minimum kabupaten masih rendah sekali artinya ada beberapa perusahaan yang tidak mengagaji sesuai dengan upah yang sudah ditentukan oleh pemerintah daerah, memang seharusnya perusahaan itu mengajinya sesuai dengan besar nominal yang pemerintah buat seperti itu contoh semisal dari pemerintah menentukan besar gaji perbulan Rp.100.000 semisal, jadi perusahaan tidak boleh menggaji pekerjanya di bawah Rp. 100.000 itu seharusnya memang seperti itu tapi di Bondowoso ini sangat sulit untuk mengaji sesuai dengan perturan pemerintah daerah karna perusahaan di Bondowoso ini banyak perusaan yang kecil-kecil sehingga semisal digaji disesuaikan dengan upah minimum perusaan tidak sanggup karna tidak seimbang dengan pendapatan yang diperoleh. Tapi di Disnaker sudah memberikan keringana kepada setiap perusahaan, boleh perusahaan menggaji tidak sesuai dengan upah minimum dengan syarat perusahaan menagjukan penaguhan kepada dinas terkait nanti akan di keluarkan berapa besar upah yang harus dibayar oleh perusahaan tentunya nominalnya di bawah upah minimum yang sudah ditentukn oleh pemerintah daerah”.

Dari pernyataan diatas ini dinas tenaga kerja mengatakan memang di Bondowoso sendi banyak perusahaan yang tidak menggaji sesuai dengan upah minimum nanmun dari dinas tenaga kerja sendisi sudah ngasi keringanan dengan cara mengajuukan penaguhan.<sup>74</sup>

<sup>74</sup> Agung Trihandono, *Wawancara*, 4 Maret 2019

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjan 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 pekerjaannya di bawah upah minimum kabupaten khususnya Kabupaten Bondowoso, pemerintah daerah juga ikut serta mengatur besarnya upah yang harus dikeuarkan yaitu sebsara Rp. 1.667.505.41 perbulan jadi peusahaan dilarang membayar upah atau gajinya di bawah upah minimum Kabupaten Bondowoso yang tercantum di atas. Jika perusahaan masih menggaji kariyawannya di bawah itu maka nanti ada sangsi administrasi bahkan juga ada sangsi pidananya dan juga sangsi pencabutan Surat Ijin Usaha.

## **2. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja terhadap pemberian gaji di bawah upah minimum dalam pandangan UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan.**

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerjapada waktu sebelum, selama, sesudah masa kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang tang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Adapun pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan delam bentuk lain. Sedangkan pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan

hukum atau badan badan yang lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan upah atau imbalan yang berbentuk lain. Semua penjelasan ini juga telah tertuang dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Upah memang berperan sangat penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain, dalam Undang-undang sebenarnya sudah diatur secara jelas tentang pengertian upah itu sendiri. Dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang upah yaitu dalam pasal 1 angka 30 yang berbunyi:

“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 perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi bekerja/buruh dan keluarganya atas sesuatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”<sup>75</sup>

Lahirnya Undang-undang ketenagakerjaan 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 masalah sensitif dalam bidang ketenagakerjaan apabila tidak profesional dalam menangani pengupahan, tidak

---

<sup>75</sup> Pasal 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan



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 memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1). Untuk maksud tersebut pemerintah menetapkan kebijakan 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 karena 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>76</sup>

---

<sup>76</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:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- b. Upah minimum berdasarkan sector pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum sebagaimana yang dimaksud di atas diarahkan pada pencapaian 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>77</sup>

Dalam pasal 90 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan yang berbunyi : pengusaha dilarang membayar membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagai mana yang di maksud dalam pasal 89.

Dengan demikian dapat penulis menyimpulkan bahwa yang diterapkan di Indonesia berdasarkan kebijakan pemerintah dalam Undang-

---

<sup>77</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 146

undang ketenagakerjaan di sebut dengan upah minimum yang dimaksud adalah upah/gaji bulanan yang terdiri dari upah/gaji pokok yang di dalamnya termasuk tunjangan tetap yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Melihat dari teori diatas maka sangat jelas memang pengusaha atau pemberi kerja tidak boleh menggaji buruh/pekerja dibawah upah minimum yang sudah di tetapkan oleh pemerintah. Dan jika pengusah tetap membayar upah lebih rendah dari upah minimum maka perusahaan akan di kenakan sanksi sesuai dengan Undang-undang yang berlaku.

### **3. Perlindungan hukum bagi Tenaga kerja terhadap pemberian gaji di bawah upah minimum dalam pandangan Maslaha Mursalah**

Pemberian gaji di bawah upah minimum di tinjau dari masalah mursalah. Masalah mursalah merupakan sesuatu yang dianggap masalah namun tidak ada ketegasan hukum yang mendukung maupun yang menolaknya, sehingga di sebut masalah mursalah (maslaha yang lepas dari dalil khusus).<sup>78</sup> Dari paparan diatas masalah mursalah pada hakikatnya ialah menetapkan hukum dalam hal-hal yang sama sekali tidak disebutkan dlam 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.

---

<sup>78</sup> Abdul Wahab Kallaf, *Kaidah-Kaidah Hukum Islam*, 126

Maslahah mursalah sebagai metode hukum yang 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 kemudharatan (kerusakan) dalam rangka memelihara tujuan syara'.<sup>79</sup> Kemudian mengenai ruang lingkup berlakunya masalah mursalah di bagi atas tiga bagian yaitu:

- a. Al-Maslahah al-Daruriyah, (kepentingan-kepentingan yang esensi dalam kehidupan) seperti memelihara agama, memelihara jiwa, akal, keturunan, dan harta.
- b. Al-Maslahah al-Hajjiyah, (kepentingan-kepentingan esensial di bawah derajatnya al-maslahah daruriyyah), namun diperlukan dalam kehidupan manusia agar tidak mengalami kesukaran dan kesempitan yang jika tidak terpenuhi akan mengakibatkan kerusakan dalam kehidupan, hanya saja akan mengakibatkan kesempitan dan kesukaran baginya.
- c. Al-Maslahah al-Tahsiniyah, (kepentingan-kepentingan pelengkap) yang jika tidak terpenuhi maka tidak akan mengakibatkan kesempitan dalam kehidupannya, sebab ia tidak begitu membutuhkannya, hanya sebagai pelengkap atau hiasan hidupnya.<sup>80</sup>

Dalam penelitian ini peneliti memandang fakta yang terjadi dilapangan terkait pembayaran upah/gaji dibawah upah minimum

<sup>79</sup> Abdul Wahab, *Ilmu Ushul Fiqh*, 98

<sup>80</sup> Saifuddin Zuhri, *Ushul fiqh*, 104

kabupaten lebih fokus ke bagian masalah mursalah yang poin pertama yaitu Al- Maslahah Al-Dzaruriah yang esensinya yaitu kepentingan kehidupan manusia yang juga bermanfaat menjaga Agama, Akal, Jiwa, dan menjaga harta.

Dalam problem yang terjadi dilapangan yaitu perusahaan mengaji karyawannya di bawah upah minimum seharusnya tidak boleh perusahaan melakukan kegiatan seperti itu karena melakukan pelanggaran peraturan peraturan perundang-undangan dan juga jika di gaji dibawah upah minimum maka tidak masalah bagi pekerja karena gaji yang diterimannya kecil tidak sesuai dengan peraturan pemerintah sedangkan kebutuhan untuk memenuhi keluarganya sangat banyak sehingga upah/gaji yang diterima kurang untuk memenuhi kebutuhan sehari, jika seandainya perusahaan membayar sesuai dengan peraturan yang berlaku maka kebutuhan pekerja dan kebutuhan keluarganya terpenuhi. Dalam kasus yang terjadi diperusahaan gagal hitam terdapat pelanggaran yang dilakukan perusahaan yaitu gajinya tidak sesuai dengan apa yang diatur oleh perundang-undangan. Padahal dalam teori maslah mursalah, kita harus menjaga Jiwa, Akal, Agama, Keturunan dan Harta maka dari itu menurut peneliti hal ini masuk dalam bagian masalah mursalah yang Al- Maslahah Al-Daruriyah.

Peneliti akan menguraikan satu persatu syarat yang harus dipenuhi yang berkaitan dengan kasus yang ada diperusahaan gagal hitam terkait dengan pemberian gaji dibawah upah minimum kabupaten ditinjau dari

masalah mursalah. Kriteria persyaratan yang harus di penuhi ketika ingin masuk dalam masalah mursalah, yaitu sebagai berikut:

- a. Sesuatu yang dianggap maslahat itu haruslah berupa maslahat yang hakiki yaitu benar-benar akan mendatangkan kemanfaatan atau menolak kemudharatan, bukan berupa dugaan belaka dengan hanya mempertimbangkan adanya kemanfaatan tanpa melihat kepada akibat negatif yang ditimbulkannya. Dalam objek penelitian ini upah yang tidak sesuai dengan upah minimum kabupaten ini sangatlah tidak masalah bagi tenaga kerja karena nanti bias menimbulkan kesengsaraan bagi tenaga kerja dan keluarganya. Jika perusahaan membayar upah sesuai dengan upah minimum maka akan menimbulkan kemanfaatan baik pada pekerja maupun keluarganya.
- b. Sesuatu yang dianggap maslahat itu hendaknya berupa kepentingan umum, bukan kepentingan pribadi. Dalam objek penelitian ini manfaat yang didapat dari pembayaran gaji yang sesuai dengan upah minimum, memang manfaat bagi semua tenaga kerja bukan hanya manfaat bagi pekerja pribadi seorang melainkan bermanfaat bagi semua tenaga kerja yang bekerja diperusahaan tersebut.
- c. Sesuatu yang dianggap masalah itu tidak bertentangan dengan ketentuan yang ada ketegasan dalam Al-Qur'an atau As-sunnah Rasulullah atau bertentangan dengan ijma'.<sup>81</sup>

---

<sup>81</sup> Abdul Wahab, *Ilmu Ushul Fikih*, 101

Dari pemaparan di atas peneliti menganggap bahwa pemberian gaji yang tidak sesuai dengan upah minimum kabupaten di perusahaan-gagah hitam ini mendatangkan kemudharatan bagi tenaga kerja yang digaji lebih rendah dari upah minimum yang tidak sejalan dengan salah satu tujuan syariat yaitu tidak bias menjaga jiwa (*hifdun nafs*) jika perusahaan menggaji pekerjaannya dibawah upah minimum kabupaten menyebabkan ketidakseimbangan perekonomian keluarga karena kebutuhan keluarga banyak sedangkan pendapatan atau gaji yang diperoleh sedikit bahkan kalau semisal terus-terusan bisa menyebabkan gangguan kejiwaan bagi keluarganya. Dalam perusahaan ini seharusnya gaji/ upah yang dibayar oleh perusahaan harus sesuai dengan upah minimum kabupaten karena menurut teori masalah-mursalah hal ini harus sejalan dengan tujuan syariat diantaranya dapat memelihara agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta sebagaimana yang mendatangkan manfaat bagi kepentingan bersama. Jadi masalah-mursalah mengistimbatkan hukum terkait dengan pemberian gaji yang dibawah upah minimum kabupaten bersifat wajib karena bertujuan untuk menjaga kemaslahatan bersama.

### **C. Pembahasan Temuan Penelitian**

Membicarakan masalah-masalah tenaga kerja merupakan problematikan yang tidak akan habis, selama masih ada interaksi sesama manusia untuk kebutuhan hidupnya, karena manusia adalah makhluk sosial yang tidak bias memenuhi kebutuhan sendiri tanpa ada bantuan orang lain, secara keseluruhan dari analisis bahwasanya pemberian gaji di bawah upah

minimum ini tidak sesuai dengan undang-undang yang berlaku di Indonesia tepatnya pada undang-undang ketenaga kerjaan. Untuk lebih jelasnya peneliti akan menjabarkan temuan sebagai berikut:

### **1. Analisis sistem pemberian upah di perusahaan gagal hitam**

Adapun analisis pemberian upah di perusahaan gagal hitam yakni dalam penelitian peneliti menentukan suatu temuan yang terjadi di lapangan yaitu terkait dengan sistem pemberian upah jadi di perusahaan gagal hitam ini ada dua sistem pemberian upah yang pertama yaitu sistem mingguan dimana pekerja atau kariawan gajinya dibayar setiap tanggal 15 (lima belas) jadi dalam satu bulan ada dua kali gaji, yang kedua yaitu sistem bulanan dimana sistem ini pembayaran yang dilakukan oleh perusahaan yaitu setiap tanggal 1-3 bulan berikutnya. Seharusnya perusahaan menggunakan satu sistem saja yaitu sistem bulanan karena jika menggunakan sistem borongan makan gajinya tidak akan mencukupi besarnya upah yang sudah di atur oleh pemerintah.

### **2. Analisis pemberian gaji di bawah upah minimum kabupaten dalam pandangan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan**

Adanya perkembangan yang muncul dari masyarakat dan selalu mempengaruhi antara sesamanya, seseorang yang sangat memenuhi setiap aktifitas dalam kehidupannya. Dengan minimnya pengatauan seseorang maka bias menimbulkan perbuatan-perbuatan yang tidak disadari telah melanggar yang tidak diberlakukan.



Seperti halnya yang telah terjadi diperusahaan gagal hitam yang terkait dengan pembayaran upah di bawah upah minimum kabupaten tidaklah memenuhi kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan oleh perusahaan, kewajiban yang harus dilakukan oleh perusahaan menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan salah satunya harus memberi gaji pegawai atau pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu upah minimum kabupaten.

Pada kenyataannya diperusahaan gagal hitam ini tidak membayar gajinya sesuai dengan upah minimum kabupaten. Hal ini tidak sesuai dengan undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berkaitan dengan tidak memenuhinya hak hak pekerja, tidak menjalankan kewajibannya yang seharusnya dilakukan dan tidak sesuai dengan asas-asas yang sudah dicantumkan kedalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Berdasarkan temuan diatas yang peneliti temukan pada saat pengumpulan data bahwa perusahaan menggaji kariyawannya dibawah upah minimum kabupaten hal ini sudah jelas bahwa perusahaan tersebut sudah melanggar Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

### **3. Analisis pemberian gaji di bawah upah minimum kabupaten dalam pandangan Masalah Mursalah**

Menurut bahasa kata masalah berasal dari Bahasa Arab dan telah dibekukan kedalam bahasa Indonesia menjadi kata masalah, yang artinya mendatangkan kebaikan atau yang membawa kemanfaatan dan melolak

kerusakan. Menurut bahasa aslinya kata masalah bersal dari kata salahu, yashulu, salahu, artinya sesuatu yang baik, patut dan bermanfaat. Sedangkan kata maslahah artinya terlepas bebas tidak terikat dengan dalil dalil agama (Al-Qur'an dan Al-Hadis) yang membolehkan atau yang melanggarnya.

Menurut Abdul Wahab, definisi masalah mursalah adalah segala kemaslahatan yang sejalan dengan tujuan-tujuan syara' (dalam mensyariatkan hukum islam) dan kepadanya tidak ada dalil khusus yang menunjukkan tentang diakuinya atau tidaknya.<sup>82</sup> Pada hakikatnya masalah mursalah yaitu menetapkan hukum dalam hal-hal yang sama sekali tidak disebutkan dalam Al-Qur'an maupun As-Sunnah dengan pertimbangan untuk kemaslahatan atau kepentingan hidup manusia yang bersandikan pada asas menarik manfaat dan menghindari kerusakan.

Manfaat syara' yang maksud adalah manfaat yang menjaga agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta untuk mencapai ketertiban nyata antara pencipta dan mahluknya. Sedangkan sesuatu yang dianggap masalah mursalah harus memenuhi karakteristik sebagai berikut:

- a. Sesuatu yang dianggap maslahat itu haruslah berupa maslahat yang hakiki yaitu benar-benar akan mendatangkan kemanfaatan atau menolak kemudharatan, bukan berupa dugaan belaka dengan hanya mempertimbangkan adanya kemanfaatan tanpa melihat kepada akibat negatif yang ditimbulkannya.

---

<sup>82</sup> Abdul Wahab Kallaf, *Ushul Fiqh*, 98

- b. Sesuatu yang dianggap masalah itu hendaknya berupa kepentingan umum, bukan kepentingan pribadi.
- c. Sesuatu yang dianggap masalah itu tidak bertentangan dengan ketentuan yang ada ketegasan dalam Al-Qur'an atau As-sunnah Rasulullah atau bertentangan dengan ijma'
- d. Sedangkan objek yang dijadikan masalah mursalah haruslah tidak bertentangan dengan hukum syara', objek masalah mursalah tidak dibenarkan dalam segi kepribadatan. Secara globalnya objek masalah mursalah ini harus yang tidak ada hukumnya dalam nas Al-Qur'an maupun Al-Hadits maupun ijma'.<sup>83</sup>

Berdasarkan pemaparan di atas, dalam analisis temuan ini bahwa penulis menemukan praktek pemberian gaji di bawah upah minimum hal ini tidak sesuai dengan salah satu tujuan syariat diantaranya yakni tidak bias menjaga jiwa (*hifdun nafs*). Pemberian gaji di bawah upah minimum ini termasuk dalam objek masalah mursalah yang dimanakan istinbat hukumnya diwajibkan untuk memberi gaji sesuai dengan upah minimum kabupaten sesuai dengan peraturan yang berlaku, karena demi kemaslahatan atau kemanfaatan yang didapat oleh halayak umum dan juga untuk menghindari ketidakadilan hal ini salah satunya termasuk dalam kategori *hifdun nafs*.

---

<sup>83</sup> Abdul Wahab, *Kaidah-Kaidah Hukum Islam*, 130-131

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah penulis menguraikan dalam pembahasan tersebut mengenai pemberian gaji yang dibawah upah minimum kabupaten yang ada di perusahaan gagak hitam di Desa Pakuniran Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso, maka dapat ditarik kesimpulan diantaranya:

1. Sistem pengupahan yang diterapkan di perusahaan gagak hitam yang berada di Desa Pakuniran Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso upah kepada pekerja yaitu dengan sistem upah jangka waktu pembayaran upah dengan cara mingguan atau borongan ada juga yang bulanan.
2. Pengupahan yang diterapkan oleh perusahaan gagak hitam yang berada di Desa pakuniran Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. Fakta yang di temukan setelah meneliti keadaan dilapangan ternyata para pekerja masih belum digaji sesuai dengan upah minimum kabupaten bondowoso yaitu sebesar Rp. 1.667.505.41. Banyak para pekerja yang masih belum menerima gaji yang sesuai dengan upah minimum Kabupaten Bondowoso. Padahal banyak para pekerja yang sudah bekerja lebih dari satu tahun, sehingga hal ini perlu dicermati oleh Pemerintah Daerah Bondowoso.
3. Berkaitan dengan pembayaran upah di bawah upah minimum kabupaten bondowoso dalam pandangan masalah mursalah yaitu pada praktek seperti ini akan mendatangkan kemodaran karena upah yang di terima oleh pekerja sangat kecil dan tidak mencapai besarnya upah uang di tentukan oleh

pemerintah daerah sedangkan dalam pandangan masalah mursalah yaitu harus mendatangkan kemanfaatan dan menolak kemadaratan dalam hal ini masuk kategori *hifdun nafs* yaitu menjaga jiwa.

## B. Saran

Berpijak dari hasil penelitian dan analisis data yang diperoleh selama penelitian, maka dapat disarankan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini dengan harapan dapat menjadi pertimbangan-pertimbangan dalam melakukan kegiatan pembayaran upah. Khususnya di perusahaan gagak hitam yang berada di Desa Pakuniran Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso merubah sistem pemberian upah yang awalnya masih menggaji kariawan atau pekerjanya di bawah upah minimum Kabupaten Bondowoso, selanjutnya bias memberikan gaji sesuai dengan Undang-undang dan peraturan daerah setempat.

1. Peneliti menyarankan kepada semua perusahaan baik di daerah Bondowoso maupun di daerah lain yang masih menggaji kariawannya di bawah upah minimum kabupaten, peneliti menyarankan berilah gaji sesuai dengan upah minimum yang sudah ditetapkan oleh undang-undang karena tenaga kerja adalah aset yang sangat berharga bagi perusahaan tanpa tenaga kerja maka perusahaan akan rugi bahkan akan pailit.
2. Sedangkan untuk pemerintah, peneliti menyaankan supaya mengontrol secara langsung ke semua perusahaan yang berapa di daerah-daerah bahkan seluruh Indonesia supaya tidak ada lagi praktek yang pembayaran gaji di bawah upah miimum kabupaten.

3. Bagi tenaga kerja yaitu jika masih ada praktek seperti itu pekerja tidak usah takut untuk melaporkan kepada dinas yang terkait, seperti halnya dinas ketenaga kerjaan dan atau yang lain, jika tenaga kerja takut untuk melaporkannya maka samapai kapanpun gaji yang di terimannya tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



## DAFTAR PUSTAKA

- Asyahadie, Zaeni. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Asikin, Dkk Zainal. 2006. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Afrizal. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Raja Wali Press.
- Anwar, Samsul. 2007. *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqih Muamalat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Al-Asqalani, Ibnu Hajar. *Bulughul Maram*. 2014. Surakarta: Insan Kamil Solo.
- A.Mas'adi, Ghufuran. 2002. *Fiqh Muamalah Konstektual*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- An-Nabhani, Taqyuddin. 1996. *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*. Surabaya: Risalah Gusti.
- Djamal, M. 2015. *Paradigma Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Effendi, Satrian. 2009. *Ushul Fiqh*. Jakarta: Kencana.
- Fahrojih, Ikhwan. 2006. *Hukum Perburuhan, Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*. Malang: Setara Press.
- Gultom, Madin. 2014. *Perlindungan Hukum terhadap Anak dan Perempuan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Husni, Lalu. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Hakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Hermawan, Asep. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Harisuddin, M Noor. 2013. *Pengantar Ilmu Fiqh*. Surabaya: Pena Salsabila.
- Haroen, Nasrun. *Ushul Fiqh 1*. Jakarta: PT. Logos Wacana Ilmu.
- <https://kbbi.web.id/perspektif>, (17 Desember 2017)

- Kamali, M Hasim. 1991. *Prinsip dan Teori – Teori Hukum Islam (Ushul Al-Fiqh)*. Yogyakarta: Gandung.
- Karim, Helmi. 1997. *Fiqh Mu'amalah*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Muharam, Hidayat. 2006. *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Martokusumo, Sudikno. 1999. *Mengenal Suatu Hukum Pengantar*. Yogyakarta: Liberty.
- M.Hadjon Philipus. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia* surabaya : PT Bina Ilmu.
- Narbuko, dkk Cholid. 2010. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Pasal 1 angka (30) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Prodjodikoro, Wirjono. 1987. *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bina Aksara.
- Raharjo, Satjipto. 2005. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Rachmad, Budiono Abdul. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D* Bandung: Alfabeta.
- Salim, M.Arkal. 1999. *Etika Investasi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, Jakarta:Logos.
- Sekretariat Negara RI, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2011 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan.
- Sekertariat Negara RI, Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah Pasal 1 huruf (a)
- Sumarsono, Sonny. 2009. *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Shidiq, Sapiudin. 2014. *Ushul Fiqh*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Sutedi, Andrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Tanzeh, Ahmad. 2008. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras.
- Tim Penyusun. 2017. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* Jember: IAIN Jember Press.



Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kmaus Besar Bahasa Indonesia Ed. 3-Cat.* 4, 1250

Kartasapoetra, G. 1986. *Hukum Perburuhan Indonesia Berdasarkan Pancasila.* Jakarta: Bina Aksara.

Wahab, Agusfian. 1993. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan.* jakarta: Rajawali Pers.

Wahab, Abdul. 2012. *Ilmu Ushul Fikih.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Samsuri, *Wawancara*, Pakuniran Bondowoso, 17 Oktober 2018.

Muhammad Aldi, *wawancara*, pakuniran Bondowoso 17 Oktober 2018

Sitti, *wawancara*, Pakuniran Bondowoso, 18 Oktober 2018

Yogi irawan, *Wawancara*, Pakuniran Bondowoso, 18 Oktober 2018

Bahtian, *wawancara*, Pakuniran Bondowoso, 18 Oktober 2018

Eka, *Wawancara*, Pakuniran Bondowoso, 19 Oktober 2018

Siswo, *Wawancara*, Pakuniran Bondowoso, 20 Oktober 2018

Eka, *Wawancara*, Pakuniran Bondowoso, 19 Oktober 2018

Siswo, *Wawancara*, Pakuniran Bondowoso, 20 Oktober 2018

IAIN JEMBER

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : M. Rofiqi  
Nim : 083 142 086  
Fakultas : Syariah  
Prodi : Muamalah  
Institut : IAIN Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Pemberian Gaji Di Bawah Upah Minimum Kabupaten Perspektif UU No.13 tahun 2003 dan Masalah Mursalah (studi kasus Perusahaan Gagal Hitam Desa Pakuniran Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso) merupakan hasil penelitian dan karya saya sendiri, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 23,Desember 2018  
saya menyatakan



**M. Rofiqi**  
Nim. 083142086

## PEDOMAN WAWANCARA

Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Pemberian Gaji Dibawah Upah Minimum Persepektif Uu Nomor 13 Tahun 2003 Dan Masalah Mursalah (Studi Kasus Prusahaan Gagak Hitam Desa Pakuniran Kecamatan Maesan Kababupaten Bondowoso)

1. Bagaimna sejarah berdirinnya perusahaan gagak hitam ini ?
2. Bagaimna sistem pembayaran upah di perusahaan gagak hitam ?
3. Darimana saja buruh yang bekerja di perusahaan gagak hitam?
4. Berapa upah yang diberikan ke pekerja/buruh selama satu bulan?
5. apakah perusahaan tau gaji yang harus di bayar berdasarkan upah minimum kabupaten?
6. Apakah perusahaan sudah tau ada penaguhan bagi perusahaan yang tidak bias membayar penuh upah sesuai dengan upah minimum kabupaten?
7. Apakah ada perjanjian antara pekerja dengan perusahaan terkait besarnya upah yang harus di bayar oleh perusahaan?
8. kenapa perusahaan masih menggaji pekerjanya dibawah upah minimum kabupaten?

IAIN JEMBER



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.iain-jember.ac.id](http://www.fsyariah.iain-jember.ac.id), email: [fs.iainjember@gmail.com](mailto:fs.iainjember@gmail.com)

No, : B. 1484 /In.2014.a/PP.00.9/09/2018

26 September 2018

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

**Pimpinan Perusahaan Gagak Hitam**

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 :

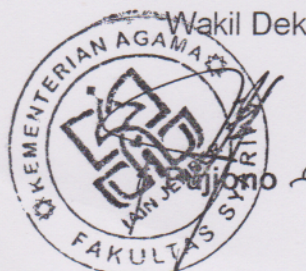
Nama : M. Rofiqi  
Nim : 083142086  
Semester : 9 (IX)  
Jurusan/Prodi : Hukum Ekonomi Syariah/ Muamalah  
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Pemberian Gaji Di Bawah Upah Minimum Persepektif UU No 13 Tahun 2003 Dan Masalah Mursalah (Studi Kasus Perusahaan Gagak Hitam Desa Pakuniran Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso)

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

**Wassalaamu'alaikum Wr.Wb.**

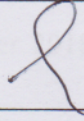
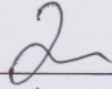
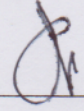
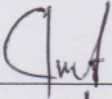
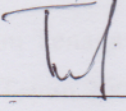
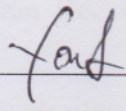
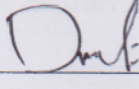
an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik

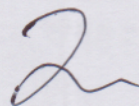


JURNAL PENELITIAN

Perusahaan Gagak Hitam Desa Pakuniran Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso

Hari,tanggal	Nama Kegiata	TTD
16 Oktober 2018	Pemberian surat Izin Penelitian	
17 Oktober 2018	Wawancara Bersama Bpk Samsuri	
18 Oktober 2018	Observasi Sekaligus Wawancara Bersama Mas Bahtian	
18 Oktober 2018	Wawancara dengan Bpk Siswo di bagian produkdi dan admin gudang	
19 Oktober 2018	Wawancara dengan Buruh Bagian Produksi	
19 Oktober 2018	Wawancara dengan ibu eka, yogi irawan selaku buruh di perusahaan gagak hitam	
20 Oktober 2018	Wawancara dengan Bapak Munir, Bapak Kiki, Bapak Dafit	

Bondowoso. 21 Oktober 2018  
Bagian SDM



Bpk Samsuri

## SURAT KETERANGAN

Nomor : S.Ket – 0024/PR.GH/2018

Berdasar pada Surat Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian dari Fakultas Syariah dengan nomor surat B.1484/In.20/4.a/PP.00.9/09/2018 tertanggal 26 September 2018, maka yang bertanda tangan di bawah ini Menerangkan bahwa :

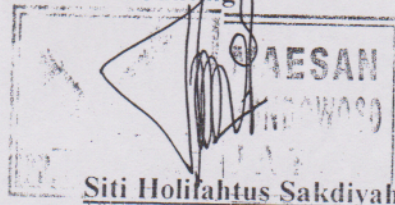
- Nama : M. Rofiqi
- Nim : 083142086
- Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
- Program Studi : Muamalah
- Fakultas : Syariah
- Universitas : Institut Agama Islam Negeri Jember

Telah selesai melakukan penelitian dengan judul “ Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Pemberian Gaji Di Bawah Upah Minimum Persepektif UU No 13. Tahun 2003 dan Masalah Mursalah ( Studi Kasus perusahaan Gagak Hitam Desa Pakuniran Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso) ”.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Bondowoso  
Pada Tanggal : 04 Desember 2018

Hormat Kami  
Accounting



MAESAN  
BONDOWOSO  
Siti Holifahtus Sakdiyah

## Bagian Sumber Daya Manusia



## Tahap Pensikatan Tembakau





**wawancara Bagian Keuangan**







IAIN JEMBER

## BIODATA PENULIS



Nama Lengkap : M. Rofiqi  
Nim : 083142086  
Tempat dan tanggal lahir : Bondowoso 16 Oktober 1994  
Alamat : Desa Pecalongan Kecamatan Sukosari Kabupaten  
Bondowoso  
Fakultas : Syariah  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah  
Prodi : Muamalah  
No Hp : 085-231-404-640  
Email : [rofikscout161@gmail.com](mailto:rofikscout161@gmail.com)  
Riwayat Pendidikan  
TK : TK Al- Fattah (2000-2002)  
MI : MI Al-Fattah (2002-2008)  
Mts : Mts Al-Fattah (2008-2011)  
SMA : SMA Islam Al-Fattah (2011-2014)  
Perguruan Tinggi : IAIN Jember (2014-2018)