

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya pada dasarnya memberikan gambaran tentang hubungan topik yang akan diteliti dengan penelitian sejenis yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, sehingga tidak ada duplikasi penelusuran awal. Meskipun masalah tentang upah kerja sudah menjadi gambaran umum di masyarakat namun masih menjadi perdebatan persoalan ketidaksesuaian upah kerja yang kerap terjadi di berbagai macam perusahaan.

Penelitian terdahulu bertujuan untuk bahan perbandingan dan acuan dalam topik penelitian ini sehingga penulis dapat memperkaya teori yang di gunakan dalam mengkaji penelitian yang di lakukan. Maka penulis mencantumkan beberapa penelitian sebagai berikut:

1. Dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Upah Minimum Dan Jumlah Penduduk Terhadap Tingkat Pengangguran Di Provinsi Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam” Oleh Dewi Indriani Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Tahun 2019. Setelah melakukan analisis terhadap data yang diperoleh dalam melakukan penelitian dengan judul pengaruh upah minimum dan jumlah penduduk terhadap tingkat pengangguran di Provinsi Lampung dalam perspektif ekonomi Islam tahun 2005-2017 maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Secara parsial upah minimum tidak pengaruh signifikan terhadap tingkat pengangguran.
- 2) Berdasarkan variabel jumlah penduduk tidak pengaruh signifikan terhadap tingkat pengangguran.
- 3) Dalam islam, islam memandang bekerja bukan sekedar memenuhi kebutuhan perut, tapi juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi. Seseorang yang telah bekerja dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya akan bertambah martabat dan keilmuannya. Jika dilihat dari ekonomi islam dalam pemberian upah yang layak maka dapat dilihat di provinsi Lampung pada tahun 2010, 2011, 2012 dan 2016 untuk penetapan UMR belum sesuai dengan yang dianjurkan dalam ekonomi islam bahwa upah para pekerja harus cukup untuk menutupi kebutuhan-kebutuhan pokok. Pertumbuhan penduduk yang bagus maka hal itu bisa menjadi suatu indikator baiknya perekonomian di suatu wilayah tersebut. Islam juga menjelaskan bawasannya tingkat perekonomian yang baik apa bila negara mampu mengelola sumberdaya yang ada secara baik. Seperti yang dikatakan oleh Al- Farabi seorang filsuf islam menjelaskan didalam karya beliau yang berjudul *Ara`Ahl al-Madinah al-Fadhilah* (Model Kota Idaman). Dalam kitab tersebut, beliau menulis negara ideal bagi Muslim adalah negara yang mampu menyediakan berbagai kebutuhan warganya. Kebutuhan disini digambarkan bawasannya suatu negara harus mampu menyelesaikan permasalahan pengangguran dengan kebijakan kebijakan

yang ada, menjaga stabilitas inflasi dan memanfaatkan banyaknya jumlah penduduk yang ada dengan harapan kemaslahatan umat bersama.¹

2. Dalam skripsi yang berjudul “Sistem Pembayaran Upah Karyawan PT. Restu Experience (RXP) Perawang Ditinjau Menurut Eekonomi Syariah” oleh Ermilia Ningsih Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru (2019) dari hasil analisis penelitian dapat disimpulkan bahwa: Faktor penyebab terlambatnya pembayaran upah karyawan PT. Restu Experience (RXP) Perawang yaitu faktor ekonomis, dimana cash inflow yang masuk keperusahaan tidak sesuai dengan rencana atau target keuangan yang ditetapkan pada bulan yang bersangkutan. Arus kas keuangan yang masuk tidak sepenuhnya hanya digunakan untuk membayar upah karyawan aja, melainkan juga digunakan untuk kepentingan guna keberlangsungan perusahaan. Dalam pembayaran upah kepada karyawan PT. Restu Experience (RXP)Perawang tidak sesuai dengan akad dan bertentangan dengan konsep Ekonomi Syariah, karena di dalamnya masih terdapat keterlambatan dalam membayar upahnya dan terdapat penundaan.²

Kebaruan Penelitian (Novelty)

Kebaruan penelitian dapat ditujukan antara penelitian penulis dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu penelitian Dewi Indriani dan Ermilia

¹Dewi Indriani,(Skripsi)“Pengaruh Upah Minimum Dan Jumlah Penduduk Terhadap Tingkat Pengangguran Di Provinsi Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam” Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

² Ermilia Ningsih(skripsi)”Sistem Pembayaran Upah Karyawan PT. Restu Experience (RXP) Perawang Ditinjau Menurut Eekonomi Syariah” Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru,hlm.61

Ningsih. Penelitian ini sama-sama mengkaji tentang sistem pengupahan namun yang menjadi pembeda bahwa Dewi Indriani mengkaji tentang Pengaruh Upah Minimum Dan Jumlah Penduduk Terhadap Tingkat Pengangguran Di Provinsi Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam, sedangkan Ermilia Ningsih mengkaji tentang Sistem Pembayaran Upah Karyawan PT. Restu Experience (RXP) Perawang Ditinjau Menurut Eekonomi Syariah. Perbedaan antara kedua peneliti dengan penulis adalah penulis mengkaji tentang sistem pengupahan pada PT. Smaglobal Food yang dimana menjadi masalah adalah sistem pengupahannya yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan ketentuan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakejaan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian lapangan dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

B. Perlindungan Hukum Pekerja

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harta dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasaka ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi satu hal dari hal lainnya. Di Indonesia perlindungan hukum yang dimaksud senantiasa didasari oleh pancasila sebagai landasan idiil, meski konsep perumusannya menggunakan pemikiran-pemikiran dunia barat yang penekanan konsep nya bertumpu pada perlindungan hak-hak asasi manusia. Dengan demikian, secara sederhana konsep perlindungan hukum

terhadap pekerja di Indonesia tetap bertumpu pada perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja.³

Perlindungan hukum dengan kekuasaan pengusaha atau majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.⁴ Perlindungan pekerja secara tegas di atur berdasarkan pasal 5 undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.⁵

Menurut Bakers, secara eseluruhan perlindungan pekerja/buruh merupakan norma-norma hukum publik yang bertujuan untuk mengatur keadaan perburuhan di perusahaan. Juga termasuk seluruh norma hukum publik yang mempengaruhi dan mengancam, keamanan kesehatan kerja dan kesejahteraan

³ Kahfi, Ashabul. "Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja." *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum* 3.2 (2016), hlm.66

⁴ Zainal Asikin, et.al.Dasar-dasar Hukum Perburuhan,(Jakarta ; Raja Grafindo Persada, 1993), hlm. 5

⁵ Republik Indonesia, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

buruh/pekerja dalam menjalankan pekerjaan. Lingkup pengaturan termaksud meliputi dua aspek yaitu:⁶

1. Aspek Materil.

Aspek ini secara umum meliputi keamanan kerja dan perawatan fisik.

2. Aspek Inmateril

Aspek inmaterial meliputi waktu kerja dan peningkatan perkembangan jasmani dan fisikis pekerja.

Sementara dalam kesempatan lain Imam Soepomo mengelompokkan perlindungan kerja kedalam 3 jenis perlindungan yaitu, Perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis.⁷

1. Perlindungan Secara Ekonomis

Perlindungan ekonomis terkadang disebut sebagai jaminan sosial yang merupakan perlindungan terhadap pekerja/buruh terkait penghasilannya. Perlindungan ini meliputi usaha-usaha yang dilakukan untuk memberikan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya. Termasuk perlindungan pekerja bila bekerja diluar kehendakny. Sehubungan dengan perlindungan terkait penghasilan, maka yang menjadi dasar permasalahannya adalah mengenai imbalan kerja yang didapatkan oleh pekerja yang diistilahkan dengan upah. Permasalahan upah merupakan persoalan klasik dalam bidang ketenagakerjaan dari masa kemasa. Sebab sulit mempertemukan 2 pihak yang masing- masing mempunyai kepentingan yang berbeda. Oleh

⁶ Melania Kiswandari, Kesehatan dan Keselamatan Kerja., hlm. 78

⁷ Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan. (Jakarta; Djambatan, 2003), hlm. 164

sebab itu dalam kerangka memberikan perlindungan secara ekonomis, maka kebutuhan terhadap aturan tentang pengupahan menjadi mutlak adanya.

Sebagaimana diketahui, bahwa secara ekonomi status pengusaha berada di atas pekerja, terlebih jika ditarik ke dalam lingkup perusahaan, maka yang terjadi adalah status atasan dan bawahan. Oleh sebab itu hubungan ini cenderung menempatkan para pekerja sebagai objek, atau dalam istilah Rajagukguk. buruh dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan. Dengan demikian yang mungkin terjadi adalah penetapan upah yang didasarkan pada keinginan pemilik perusahaan dengan mengabaikan pemenuhan hak-hak pekerja untuk hidup secaraberkelayakan.⁸

2. Perlindungan Sosial atau Kesehatan Kerja

Perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja dimuat bersamaan dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Adapun Kesehatan kerja didefinisikan sebagai setiap usaha dan upaya maupun aturan yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari

⁸ Ashabul. *op. cit.* hlm 68

tindakan-tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan (melanggar norma) kesusilaan dalam suatu hubungan kerja.⁹

Salah satu problematika dalam hal kecelakaan kerja yaitu mengenai tidak terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja.¹⁰ Tidak sedikit pemberi kerja atau perusahaan lalai dengan tidak melaksanakan kewajibannya untuk melindungi pekerja/buruhnya sehingga hak-hak pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja seringkali terabaikan.¹¹ Keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari risiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja. Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan sehat dan aman, baik itu bagi pekerjanya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik /perusahaan atau tempat kerja tersebut.¹² Adanya kejadian seperti ini sehingga diperlukan suatu tindakan untuk mendapatkan penyelesaian yang tepat terhadap problematika yang terjadi berkaitan dengan kecelakaan kerja dikhususkan pada tidak terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh yang mengalami cacat akibat

⁹ Ashabul. *op. cit.* hlm 70

¹⁰ Huwaida, A. T., Karsona, A. M., & Surjanti, J. (2023). Pelindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja dalam Perjalanan Pulang dari Tempat Kerja. *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran*, 4(2), hlm 294-306.

¹¹ Andini, A. E. (2015). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh Yang Mengalami Cacat AkibatKecelakaan Kerja (Doctoral dissertation,UNIVERSITASAIRLANGGA).

¹² Purwanto, D., Bahar, U., & Suhartini, E. (2020). Optimalisasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Aspek Keselamatan Kerja Pada Proyek Konstruksi diWilayah Bogor. *Jurnal Ilmiah Living Law*, 12(1), hlm.41-53.

kecelakaan kerja agar pelaksanaan jaminan keselamatan kerja oleh pemberi kerja atau perusahaan di Indonesia dapat berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang terkait dan berlaku.

3. Perlindungan Teknis atau Keselamata Kerja

Adanya perlindungan tenaga kerja adalah untuk memberikan perlindungan keselamatan bagi pekerja/buruh pada saat bekerja, sehingga apabila di kemudian hari terjadi kecelakaan kerja pekerja/ buruh tidak perlu khawatir karena sudah ada peraturan yang mengatur keselamatan bekerja dan tata cara penggantian ganti rugi dari kecelakaan kerja tersebut. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Kecelakaan kerja merupakan resiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya.¹³

Upaya menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya resiko-resiko sosial seperti sakit atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja. Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pemberi kerja sehingga pemberi kerja memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja yang berkisar antara 0,24% s/d 1,74% sesuai kelompok jenis usaha. Menurut UU Ketenagakerjaan pada Pasal 99 Ayat (1)

¹³ Nurcahyo, Ngabidin. "Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia." *Jurnal Cakrawala Hukum* 12.1 (2021). hlm. 70

dikatakan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.¹⁴

C. Pengertian Pengupahan

Ditengah kondisi ketenagakerjaan Indonesia yang problematik dan kian kompleks, permasalahan upah senantiasa menjadi persoalan utama, terlebih Indonesia masih merupakan sebuah negara berkembang. Hal ini kian diperparah oleh keadaan angkatan kerja dan pengangguran Indonesia yang di satu sisi jumlahnya sangat banyak sementara di sisi lain mutu dan keterampilan mereka tergolong rendah bahkan hanya sekedar mengandalkan tenaga. Keadaan ini pada gilirannya akan menjadikan isu pengupahan menjadi menjadi isu utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia.¹⁵ Sebagai negara hukum seharusnya Indonesia mampu mengatasi masalah ini sejak awal. Sebab tujuan dibentuknya negara hukum adalah negara yang menjadikan hukum sebagai aturan tertinggi, negara hukum juga menghendaki adanya kekuasaan lain diatas hukum atau *above the law*.¹⁶

Hal ini justru oleh sebagian kalangan dianggap ironi,sebab secara konstitusional Undang-undang Dasar 1945 (UUD 45) telah menggariskan bahwa

¹⁴ *Ibid*, hlm. 71

¹⁵ Kahpi, Ashabul. "Pengupahan: Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum 5.2* (2018): hlm.68

¹⁶ Putuhena, Sarfan. "Upaya Penyelesaian Persekusi di Indonesia Menggunakan Pendekatan Analisis Hirarki". *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences 5* (1). hlm.211

setiap warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum,¹⁷ berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan¹⁸ dan berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya.¹⁹ Baik Pemerintah maupun masyarakat (pekerja) dalam posisinya masing-masing memiliki hubungan yang berkesinambungan yang amat sulit untuk dipisahkan, pada posisinya pemerintah berkewajiban menyediakan peluang dan lapangan kerja, sedangkan masyarakat harus memenuhi syarat dan kewajiban sebagai tenaga kerja. Oleh Karena itu UUD 1945 menekankan pentingnya kehidupan sejahtera, dan kemampuan pemerintah menangani kuota lapangan kerja yang terus meningkat, termasuk ke dalamnya kebijakan pengupahan.

Pengertian gaji merupakan suatu sistem yang mengatur tata cara pemberian gaji/upah kepada segenap karyawan dalam organisasi. Di samping itu, gaji dan upah dikenal pula dengan istilah penghasilan bersih, atau juga disebut dengan imbal jasa. Sedangkan pengertian pengupahan (upah) merupakan hak yang dimiliki oleh pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai bentuk imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk juga tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan

¹⁷ Pasal 27(1) Undang-Undang Dasar 1945

¹⁸ Pasal 27 (2)

¹⁹ Pasal 28A

dilakukan tersebut.²⁰ Dengan merujuk pada UUK No 13 Tahun 2003, perwujudan upah sebagai bentuk imbalan kerja adalah uang. Disebutkan sebelumnya, pengertian upah dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek dan sudut pandang, G. Reynold seperti dikutip oleh Imam Soepomo mengemukakan bahwa Upah bagi buruh adalah uang yang diterima-atau barang dan kebutuhan hidup yang dapat terbeli/tertutupi, sedangkan bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya, dan serikat pekerja/buruh menganggap bahwa upah adalah objek yang harus diperjuangan untuk dinaikkan.²¹

Adapun pengertian yang dinyatakan oleh A.Syafii Jafri bahwa upah menurut Islam adalah pemberian atas sesuatu jasa karyawan yang telah bekerja untuk memajukan perusahaannya, jadi upah atau disebut ju'alah adalah suatu bentuk pemberian upah bagi suatu keberhasilan atau prestasi dari suatu pekerjaan.²² Lebih lanjut dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, upah diartikan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.²³ Undang-undang No. 13 Tahun 2003, menjelaskan “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 suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau

²⁰ Costari, Nevi. "Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan." (2022), hlm.9

²¹ imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, (Jakarta; Djambatan, 1983), hlm.135

²² A.Syafi'i Jafri, Fiqh Muamalah, (Pekanbaru: Suska Press, 2008), hlm.165

²³ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 1994), hlm.1108.

peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.²⁴

Gaji dan upah merupakan jenis pembayaran yang berbeda walaupun memiliki maksud yang sama, gaji biasanya di berikan kepada pegawai atau karyawan tetap (formal) yaitu mereka yang telah memiliki status pegawai tetap atau telah diangkat sebagai karyawan tetap yang bersifat terikat, Sedangkan untuk upah adalah diberikan sebagai imbalan terhadap pekerja yang statusnya tidak tetap dan tidak terikat dengan perusahaan yaitu mereka yang terhitung sebagai pekerja lepas yang bekerja berdasarkan hitungan jam, harian dan mingguan, atau sesuai dengan kesepakatan. Seringkali banyak orang beranggapan dan berpendapat bahwa apabila seseorang telah menerima gaji dan bukan upah maka orang tersebut adalah terasa lebih terhormat dan menunjukkan status yang lebih tinggi serta lebih dihargai. Hal ini dikarenakan status pekerjaan sebagai pegawai atau karyawan atau pekerja, sering dikotak-kotakan menjadi status sosial masyarakat dan menunjukkan gengsi manusia. Namun terlepas daripada anggapan banyak orang apakah hal ini benar atau salah, hal tersebut tidak sertamerta dapat benarkan tertentu.²⁵

Di dalam masyarakat masih banyak yang belum bisa membedakan antara istilah gaji dan upah. Hal ini disebabkan karena kedua istilah ini merupakan bentuk jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja atas pekerjaannya. Gaji

²⁴ Republik Indonesia, Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan, Pasal 1 angka 30

²⁵ Upah, Kompensasi Gaji Dan. "Bab. III Kompensasi Gaji Dan Upah." *Kompensasi* (2019). Hlm 33-34

sebenarnya dapat diartikan secara sederhana sebagai balas jasa yang dibayarkan kepada pemimpin, direktur, manajer, pengawas, dan pegawai atau karyawan di suatu organisasi. Didalam ketentuan umum perundang-undangan yang berlaku mengenai ketenagakerjaan, Upah telah dirumuskan sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan, dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, Upah dapat dijelaskan secara sederhana adalah suatu pemberian balas jasa sebagai kompensasi dari perusahaan kepada pekerja atas usaha dan tenaga yang dikeluarkan, sesuai dengan kesepakatan bersama. Upah biasanya diberikan kepada pekerja yang melakukan pekerjaan kasar yang lebih memperhitungkan jumlah bilangan keluaran dan lebih mengandalkan kekuatan fisik. Jumlah pembayaran upah kerap kali diberikan berdasarkan perhitungan jam kerja atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan yang dibayarkan secara harian ataupun mingguan.²⁶

Menurut Achmad S. Ruky, gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh para karyawan yang mempunyai jenjang jabatan PNS, anggota TNI dan POLRI dan anggota pemerintah yang dibayarkan secara bulanan. Sedangkan upah merupakan penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan dan dinilai dalam bentuk uang sesuai dengan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja

²⁶ *Ibid*, hlm 35

termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya. Sedangkan menurut Mulyadi mengatakan bahwa gaji pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh para karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manager, dan dibayarkan secara tetap per bulan. Sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) umumnya dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.²⁷

Gaji merupakan salah satu pengeluaran terbesar bagi perusahaan sehingga memerlukan ketelitian dalam penetapan, pengelompokan, pencatatan serta pembayarannya. Gaji ataupun upah merupakan bentuk imbalan terhadap karyawan atas kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Banyak permasalahan yang muncul terkait dengan kegiatan pembayaran gaji, seringkali terjadi penyalahgunaan oleh pihak tertentu sehingga muncul kecurangan dan penyelewengan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan, penggajian dan pengupahan karyawan yang dibentuk secara baik tentunya juga merupakan salah satu upaya dalam mendukung sistem pengendalian intern bagi perusahaan.²⁸

Dalam Islam upah merupakan sesuatu yang dipandang sangat penting dan harus jelas pemberiannya karena mencakup hak-hak yang harus diberikan sesuai dengan apa yang seharusnya, tanpa dikurang-kurangkan. Islam mengajarkan dalam menegakan hukum-hukumnya didasarkan pada landasan keadilan diantara manusia secara menyeluruh. Menjunjung tinggi nilai-nilai

²⁷ *Ibid*, hlm 36

²⁸ Prasetya, Andry, Moch Dzulkirom AR, and Zahroh ZA Zahroh ZA. Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Upaya Meningkatkan Efektifitas Pengendalian Intern (Studi Kasus Pada PT Selecta Kota Batu). Diss. Brawijaya University, 2017. hlm 204

kemanusiaan dan mendorong para pemberi kerja untuk mempertimbangkan nilai-nilai kemanusiaan dalam penentuan upah, sehingga tercipta rasa persaudaraan yang dilandasi nilai tolong-menolong dan kasih sayang. Melalui ajaran moral Islam berusaha untuk membangun suatu tatanan masyarakat yang membantu meningkatkan hubungan antara buruh dan majikan. Islam tidak mengakui adanya eksploitasi dalam dunia kerja, justru menganjurkan memberikan pertolongan dan bantuan bagi pekerja ketika menjalankan pekerjaan.²⁹

Dalam hukum Islam pengupahan termasuk dalam *Ijarah al-'amal* (). Upah dapat menjadi sebab adanya kepemilikan, menunjukkan bahwa upah merupakan cara untuk mencari harta. Dalam Al-qur'an, besar minimal gaji/upah memang tidak disebutkan atau tidak ditentukan secara terperinci, tetapi secara tegas Allah SWT mewajibkan kepada seseorang untuk membayar gaji/upah pekerja yang dipekerjakan. Sedangkan besaran upah dalam Islam harus ditetapkan melalui kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang didasarkan pada prinsip keadilan. Islam memberikan perhatian dengan menetapkan upah bagi pekerja atau buruh dengan memperhatikan nilai-nilai kelayakan upah.³⁰

D. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan sumber daya utama bagi keberlangsungan suatu produksi dalam suatu perusahaan maupun dalam struktural organisasi.

²⁹ Yusuf, Sri Dewi. "Konsep Penentuan Upah dalam Ekonomi Islam." *Al-Ulum* 10.2 (2010). hlm. 310

³⁰ Hidayati, Ika Novi Nur. "Pengupahan dalam perspektif hukum islam dan hukum positif." *Az-Zarqa': Jurnal Hukum Bisnis Islam* 9.2 (2017). hlm. 190

Keberadaan tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi sangatlah diperlukan, terutama bagi mereka yang tingkat produktivitasnya memerlukan tingkat efisiensi dalam prosesnya. Semakin banyak jumlah tenaga kerja yang ada dalam suatu produksi, maka semakin besar pula beberapa hal yang perlu diperhatikan di dalamnya, yakni mengenai jaminan mereka sebagai tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan sumber daya utama bagi keberlangsungan suatu produksi dalam suatu perusahaan maupun dalam struktural organisasi. Keberadaan tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi sangatlah diperlukan, terutama bagi mereka yang tingkat produktivitasnya memerlukan tingkat efisiensi dalam prosesnya. Semakin banyak jumlah tenaga kerja yang ada dalam suatu produksi, maka semakin besar pula beberapa hal yang perlu diperhatikan di dalamnya, yakni mengenai jaminan mereka sebagai tenaga kerja.³¹

Ketenagakerjaan (yang semula dikenal dengan istilah perburuhan), diatur dalam ketentuan Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja, yang kemudian pada tahun 1997 diganti dengan Undang-Undang No.25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang tersebut, kemudian diganti kembali oleh Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279), yang selanjutnya disingkat dengan UU No.13 Tahun 2003. Apabila ditelaah berdasarkan istilah, hukum ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum, yang dari kedua konsep

³¹ Aksin, Nur. "Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)." *Jurnal Meta-Yuridis* 1.2 (2018).hlm 73

tersebut memiliki makna yang berbeda. Adapun pengertian tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pegawai formal, pegawai informal, serta pengangguran.³² Adapun pengertian hukum adalah seperangkat aturan yang mengikat dan memaksa masyarakat. Proses pelaksanaan harus dipaksakan dengan jalan menjatuhkan sanksi agar tujuan dari paa hokum dapat tercapai. Tujuan hukum memberikan kemanfaatan yang berifat universal yaitu bagaimana menciptakan perdamaian an ketentraman dalam lingkungan masyarakat yang dapat di rasakan secara konkret oleh seluruh lapisan masyarakat.³³

Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.³⁴ Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan.

³² *Ibid*, hlm 74

³³ Haryanti, Tuti. "Hukum dan Masyarakat." *Jurnal tahkim* 10.2 (2014): hlm. 160-161

³⁴ Prajnaparamita, Kanyaka. "Perlindungan Tenaga Kerja Anak." *Administrative Law and Governance Journal* 1.2 (2018): hlm.215

Istilah pekerja secara yuridis baru ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.³⁵

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.³⁶ Seperti dikatakan oleh S.Mulyadi bahwa tenaga kerja (*man power*) pada dasarnya adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.³⁷ Sedangkan pengertian menurut Abdul Rahmad Budiono, Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan dipadangkannya istilah pekerja dengan buruh merupakan kompromi setelah dalam kurun waktu yang amat panjang dua istilah tersebut bertarung untuk dapat diterima oleh masyarakat.³⁸

E. Hak-hak Tenaga Kerja

³⁵ *Ibid*, hlm. 216

³⁶ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hlm 12-13

³⁷ S.Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm 59

³⁸ Abdul Rahmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT.Indeks, Cetakan ke-I, 2009), hlm 5

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha Nasional dan Internasional yang kian tipis batasnya. Beberapa hak pekerja diantaranya adalah mendapatkan imbalan dan perlakuan yang layak dalam hubungan kerja. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 28 huruf D UUD NRI Tahun 1945 bahwa, setiap orang berhak untuk berkerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.³⁹ Pekerja tentu saja mempunyai arti yang sangat penting bagi Indonesia baik bagi pemerintah, perusahaan dan masyarakat. Menyadari arti pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukannya suatu pemberian perlindungan hukum bagi pekerja.⁴⁰

Perlindungan hukum dapat diwujudkan dalam bentuk materi (kesejahteraan pekerja) tetapi juga dalam bentuk pencegahan terhadap terjadinya kecelakaan, oleh karena hal tersebut merupakan hal yang sangat penting agar pekerja dapat menjaga kesehatan dan keselamatannya di dalam menjalankan pekerjaan.⁴¹ Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Secara yuridis dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh

³⁹ Tomy Satrya Pamungkas, Hak-hak Normatif Pekerja Pada Perusahaan Pailit, Universitas Airlangga, Surabaya, 2010, hlm.1.

⁴⁰ Zaeni Asyhadi, Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm.6.

⁴¹ *Ibid*, hlm. 7

pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mewajibkan para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik.⁴² Hak-hak normatif pekerja merupakan hak dasar pekerja dalam hubungan kerja yang di lindungi dan di jamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan hukum terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja serta menjamin kesamaan perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja. Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan, sebagaimana diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yaitu perlindungan atas :

1. Keselamatan dan Kesehatan kerja ;
2. Moral dan Kesusilaan Negara ;
3. Kelakuan sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai agama.⁴³

Perlindungan terhadap tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk

⁴² Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm.152.

⁴³ Zaeni Asyhadie, Op.Cit, hlm.46.

menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerjasama secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.⁴⁴

Jaminan perlindungan hukum bagi pekerja untuk mendapatkan hak-hak normatif dalam arti penghidupan yang layak bagi diri dan keluarganya adalah terwujudnya pengaturan hak-hak normatif bagi pekerja yang adil, sehingga dengan demikian untuk mencegah terjadinya standar hak-hak normatif yang tidak adil, perlu adanya peraturan undang-undang hak-hak normatif pekerja (penegakan hukum).⁴⁵

Hubungan kerja antara pekerja dengan majikan/perusahaan tidak jarang terdengar istilah hak-hak normatif pekerja, hal ini merupakan hak dasar pekerja dalam menjalin hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Begitu juga sebaliknya majikan/pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi dan mematuhi hak-hak normatif pekerja dalam setiap pemberian kerja, hal ini juga dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dapat dilihat dalam pengawasan pemerintah dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan yang berwenang untuk itu.

Kita semua tentu sudah tahu bahwa ada hak dan kewajiban dari setiap individu yang harus diketahui, begitu juga hak dan kewajiban pekerja. Hal ini sangat penting karena tidak hanya menjamin kesejahteraan pekerja di tempat bekerja namun juga memastikan agar perusahaan dapat berjalan kondusif. Pekerja yang memahami hak dan kewajibannya akan bekerja dengan tenang sehingga

⁴⁴ Andi Fariana, Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2012, hlm. 35.

⁴⁵ Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm. 56.

dapat meningkatkan produktifitas kerjanya. Namun sayangnya, banyak sekali para pelaku usaha dan juga pekerja itu sendiri yang tidak tahu apa saja hak dan kewajiban mereka. Hal ini merupakan masalah yang buruk dikarenakan kesejahteraan di tempat kerja menjadi tidak terjamin. Agar kesejahteraan di tempat kerja dapat dicapai dan tidak melanggar norma kemanusiaan, maka para pelaku usaha dan pekerja harus mengetahui apa yang menjadi hak dan kewajibannya.

1. Hak Memperoleh Upah

Salah satu alasan seseorang rela bekerja dan menukar waktunya adalah karena dia mengharapkan upah dari pekerjaannya. Hal ini merupakan sebuah entitas yang dilindungi negara yang terkandung pada UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Upah adalah hal yang paling utama yang harus ditunaikan atau dibayarkan dalam melakukan sebuah pekerjaan.

2. Hak Mendapatkan Kesempatan & Perlakuan yang Sama

Hak yang pantas diberikan pada pekerja tidak sekedar hak mendapatkan upah dari pemberi pekerjaan, namun juga keadilan untuk diberikan kesempatan dan perlakuan yang sama. Bukan hanya sekedar alasan moral, hak untuk diberikan kesempatan dan perlakuan yang sama akan meningkatkan moral pekerja sehingga dia dapat bekerja dengan lebih giat. Hak untuk diberikan kesempatan dan perlakuan yang sama harus ada dalam pekerjaan.

3. Hak Mendapatkan Pelatihan Kerja

Untuk mencapai produktifitas yang tinggi, seorang pekerja tidak bisa dilepas begitu saja untuk bekerja tanpa memperoleh keterampilan yang ia butuhkan. Untuk itu seorang pemilik usaha wajib untuk membekali setiap pekerja yang bekerja padanya dengan keterampilan yang ia butuhkan. Dengan begitu bukan hanya semakin produktif, pekerja juga akan lebih merasakan kebahagiaan karena pekerjaan yang ia tekuni memiliki nilai manfaat yang tinggi.

4. Hak Penempatan Tenaga Kerja

Setiap pekerja berhak untuk mendapatkan posisi yang sesuai dengan keahliannya di perusahaan tempat dia bekerja. Setiap pekerja diberi hak untuk mendapatkan tidak hanya posisi melainkan juga kesempatan untuk memilih, mendapatkan, atau meminta mutasi kerja jika memungkinkan.

5. Hak Memiliki Waktu Kerja yang Manusiawi

Sebuah perusahaan yang mempekerjakan seseorang wajib memberikannya jam kerja yang manusiawi agar tidak terjadi eksploitasi berlebihan terhadap tenaga kerjanya. Hak memiliki waktu kerja yang manusiawi nampaknya sering sekali dilanggar terutama oleh usaha kecil yang belum memahami keberadaan undang-undang yang melindungi hal ini. Akibatnya, seringkali para pekerja mengeluhkan tidak adanya waktu libur dan istirahat yang mengakibatkan penurunan kualitas kesehatan. Hal ini selain merugikan pekerja perusahaan juga merugikan perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini dikarenakan seringkali pekerja

yang dieksploitasi berlebihan memilih mundur sehingga perusahaan perlu merekrut dan melatih pekerja barunya dari awal.

6. Hak Mendapatkan Kesehatan & Keselamatan Kerja

Seorang karyawan yang bekerja pada bidang usaha apapun wajib diperhatikan kesehatan dan keselamatannya saat bekerja. Seorang karyawan tidak bisa lepas dari resiko yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan yang berakibat pada cacat dan kematian. Oleh karena itu negara melindungi karyawan dengan adanya aturan yang mewajibkan pemberi kerja untuk menyediakan fasilitas dan fitur yang dapat menjaga keselamatan pekerjanya.

7. Hak Untuk Cuti

Sebagai pekerja, Anda berhak mendapatkan hak untuk mengambil cuti atau libur dengan jumlah jatah cuti sekurang kurangnya 12 hari kerja setelah karyawan yang bersangkutan bekerja selama 1 tahun. Dimana hal ini ditulis pada Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.⁴⁶

⁴⁶ <https://smesta.kemendupokm.go.id/news/hak-dan-kewajiban-pekerja-yang-wajib-anda-tau> diakses pada tanggal 19 Mei 2024, 14:37 WIT