

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1) Pengertian Ketenagakerjaan

Manusia dalam pemenuhan kehidupannya diharuskan untuk bekerja, tanpa melakukan pekerjaan manusia tidak akan sanggup mempertahankan kelangsungan kehidupannya dengan baik. Didalam bekerja sendiri terdapat hubungan kerja atau bisa disebut dengan ketenagakerjaan. Pengerahan energi atau jasa yang dilakukan seseorang secara terus menerus selama jangka waktu yang telah ditentukan, demi kepentingan terbaik perusahaan dan sesuai dengan perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan perusahaan, disebut sebagai hubungan kerja, jadi didalam hubungan ketenagakerjaan tenaga kerja melaksanakan perjanjian pekerjaan yang sudah disepakati sebelumnya, didalam kesepakatan pekerjaan tersebut terdapat hak-hak dan kewajiban yang harus dipenuhi antara pekerja dan perusahaan.¹⁵

Ketenagakerjaan didefinisikan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja yang terjadi pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pasal 1. Sumitro Djojohadikusumo mendefinisikan tenaga kerja sebagai setiap orang yang mampu dan mau bekerja, termasuk mereka yang sedang menganggur namun mau bekerja. Kelancaran suatu perusahaan ditunjukkan oleh baik dan buruknya tenaga kerja yang

¹⁵ Lanny Ramli, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya: Airlangga University Press (Kampus C) Jalan Mulyorejo, Surabaya 60115, hlm 1.

digunakan, oleh hal tersebut peran tenaga kerja sangatlah penting bahkan dapat dikatakan mutlak adanya, tanpa adanya tenaga kerja tentunya suatu perusahaan tidak dapat dijalankan.¹⁶ Salah satu strategi untuk mencapai pembangunan nasional adalah pembangunan ketenagakerjaan, yang dapat difokuskan pada pengaturan, promosi, dan pengawasan semua kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan untuk menjaga ketertiban dan mencapai keadilan.¹⁷ Pekerja selalu mengikuti pemberi pekerjaan ke mana pun pekerjaan tersedia karena tenaga kerja menjadi kepentingan majikan. Hal ini terkadang dapat menyebabkan pemberi kerja mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja secara sewenang-wenang karena merasa tenaga pekerja tidak lagi dibutuhkan.¹⁸

Tenaga kerja sendiri harus bisa mengasah dalam kemampuan skill dan keahliannya karena perusahaan sendiri mencari tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut, akan tetapi tenaga kerja yang telah menekuni skill dan keahliannya masih terhalang oleh Batasan-batasan umur dan kualifikasi yang tidak sesuai. Sehingga mengakibatkan kurangnya penyerapan tenaga kerja, hal tersebut menjadikan banyaknya pengangguran. Ketenagakerjaan sendiri melingkupi semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan baik orang yang aktif dalam bekerja pengertiannya orang yang masih menjalankan hak dan kewajibannya selama masa kerja yang telah disepakati maupun orang yang

¹⁶ D.C Tyas, 2010, *Ketenagakerjaan di Indonesia*, Semarang: ALPRIN Jl leburan 8 No. 64. Kelurahan Pleburan, Kecamatan Semarang Selatan, Semarang, Jawa Tengah. Kode Pos 5024, hlm 2.

¹⁷ H. Zaeni Ashyadie & Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Jakarta Timur: PRENADA MEDIA GROUP (Divisi Kencana) Jalan Tandra Raya No. 23, Rawamangun, Jakarta Timur 13320, hlm 22.

¹⁸ H. Zaeni Ashyadie & Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Jakarta Timur: PRENADA MEDIA GROUP (Divisi Kencana) Jalan Tandra Raya No. 23, Rawamangun, Jakarta Timur 13320, hlm 21.

sudah tidak bekerja, orang tidak bekerja dalam arti orang yang telah melaksanakan maksabaktibekerjanya dan telah dinyatakan pensiun.

2) Bentuk-bentuk Ketenagakerjaan

Di dunia ketenagakerjaan terdapat bentuk-bentuk atau jenis-jenis dalam penerapannya, di antara lain merupakan pengelompokan dalam pekerja. Karena pekerja secara aktif terlibat dalam prosedur produksi barang dan jasa yang dapat menggerakkan perekonomian, pekerja memainkan peran penting dalam perusahaan.¹⁹ Pengelompokan dalam tenaga kerja dibagi menjadi beberapa jenis menurut klasifikasinya, berikut jenis jenis tenaga menurut klasifikasinya:

a) Tenaga kerja berdasarkan sifat

a) Tenaga kerja secara spiritual

Pekerja spiritual yaitu pekerja yang mengutamakan gagasan, pemikiran dan ide dalam penerapan kerjanya.

Contoh: Guru, dokter, psikolog dan psikiater.

b) Tenaga kerja secara fisik

Pekerja fisik adalah pekerja yang mengutamakan kemampuan fisik dalam penerapan kerjanya.

Contoh: Buruh, kuli dan tukang bangunan.

b) Tenaga kerja berdasarkan kualitasnya

– Tenaga kerja yang terdidik

¹⁹ CNN Indonesia, Senin 7 Maret 2022, 13:16 WIB: *Jenis-jenis Tenaga Kerja Berserta Penjelasan dan Contohnya* dalam <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20220227085135-97-766953/jenis-jenis-tenaga-kerja-beserta-penjelasan-dan-contohnya> di akses pada 12 Mei, 08:30 WIB.

Tenaga kerja yang telah menyelesaikan Pendidikan tingkat tingginya dan telah menguasai keahliannya.

Contoh: Dosen, dokter dan arsitek.

- Tenaga kerja yang terlatih

Tenaga kerja yang mempunyai kemahiran dan kemampuan di bidangnya karena pernah bekerja di bidang tersebut.

Contoh: Fotografer, designer dan penyanyi.

- Tenaga kerja yang tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja yang tidak memiliki keahlian khusus dan Pendidikan tinggi dalam kemampuannya untuk bekerja.

Contoh: ART (asisten rumah tangga), buruh dan kuli bangunan

- c) Tenaga kerja yang berhubungan dengan produknya

- Tenaga kerja secara langsung

Tenaga kerja yang terlibat secara langsung dalam langkah produksi barang tersebut.

Contoh: Tenaga kerja bagian produksi.

- Tenaga kerja secara tidak langsung

Tenaga kerja yang bekerja pada komponen perencanaan dan pengawasan pada sebuah produksi.²⁰

Contoh: Analis dan designer produk.²¹

²⁰ Yuda Prinada, 9 Desember 2021 20:10 WIB: *Jenis-jenis Tenaga Kerja Beserta Penjelasan tentang Ketenagakerjaan* dalam <https://tirto.id/jenis-jenis-tenaga-kerja-beserta-penjelasan-tentang-ketenagakerjaan-gl9w> diakses pada 12 Mei 2024, 09:00 WIB.

²¹ Salma Nurshafa, 28 Februari 2024: *Jenis-Jenis Tenaga Kerja Beserta Contoh dan Penjelasan* dalam <https://catapa.com/blog/jenis-jenis-tenaga-kerja-beserta-contoh-dan-penjelasan#:~:text=Jenis%20Jenis%20Tenaga%20Kerja%20Berdasarkan%20Kemampuannya%201%20>

3) Aspek Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan dalam aspeknya berkaitan dengan semua hal yang berhubungan antara tenaga kerja dan perusahaan yang memberikan pekerjaan, hal tersebut memuat tentang perijinan pekerjaan, upah kerja, perundingan ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja, Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja serta jaminan sosial.²² Berikut secara spesifik aspek ketenagakerjaan mencakup apa saja:

a) Perjanjian Pekerjaan

Perjanjian tertulis antara tenaga kerja dengan perusahaan yang memberikan pekerjaan yang memuat tentang aturan dari hak dan kewajiban seorang tenaga kerja maupun perusahaan itu sendiri, perjanjian pekerjaan sendiri dapat berupa perjanjian kerja secara individu, perjanjian kerja secara kontrak, atau bahkan peraturan sebuah perusahaan itu sendiri.

b) Upah (Kompensasi)

Upah merupakan besaran imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja sebagai hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan, perusahaan sendiri juga tidak boleh semena-mena dalam pemberian upah kepada tenaga kerja karena harus sesuai dengan aturan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau sesuai dengan kesepakatan antara tenaga kerja dan perusahaan itu sendiri.

[201..pekerjaannya.%20...%203%203.%20Tenaga%20Kerja%20Tidak%20Terdidik](#) di akses pada 12 Mei 2024, 09:30 WIB.

²² Kumparan, Bisnis, 13 Oktober 2023 17:01 WIB: *Apa Saja Aspek Ketenagakerjaan? Inilah Ulasan Lengkapnya* dalam <https://kumparan.com/berita-update/apa-saja-aspek-ketenagakerjaan-inilah-ulasan-lengkapnya-21N4spWRT1a/full> di akses pada 12 Mei 2024, 09:53 WIB.

c) Jam Kerja (Waktu Istirahat dan Cuti)

Jam kerja sendiri merupakan waktu yang digunakan oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan aturan perusahaan tersebut, jam kerja yang normal sendiri itu kisaran 7 jam sehari atau 40 jam dalam seminggu untuk 6 hari kerja sedangkan untuk 5 hari kerja dalam seminggu normalnya 8 jam sehari atau 40 jam seminggu hal tersebut diatur karena untuk melindungi kesejahteraan dan keselamatan tenaga kerja.

d) Perundingan Ketenagakerjaan

Proses diplomasi atau diskusi antara tenaga kerja dengan perusahaan guna untuk memperjuangkan hak-hak dari tenaga kerja itu sendiri termasuk dalam pembentukan serikat kerja dan negosiasi secara bersama.

e) Perlindungan Tenaga Kerja

Hak-hak yang melindungi tenaga kerja dari perilaku diskriminasi, pelecehan dan perlakuan yang tidak adil di dalam tempat kerja.

f) Keselamatan dan Kesehatan kerja

Dimana terjaminnya kondisi kerja yang sehat dan aman bagi tenaga kerja, termasuk dalam pengaturan penggunaan alat pelindung diri, penanganan bahan berbahaya, dan pencegahan kecelakaan kerja. Disini perusahaan wajib untuk menyediakan alat pelindung diri, dapat menjamin kebersihan lingkungan kerja dan memberikan pelayanan bagi tenaga kerja.

g) Jaminan Sosial

Perlindungan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja seperti asuransi Kesehatan, jaminan pension dan program perlindungan lainnya.²³

B. Tinjauan Umum Tentang Upah Minimum

1) Pengertian Upah Minimum

Pada dasarnya, pembangunan ekonomi adalah serangkaian kebijakan yang dimaksudkan untuk meningkatkan standar hidup masyarakat, terutama untuk tenaga kerja, menyediakan lapangan kerja, dan memfasilitasi distribusi uang yang adil. Masalah terbesar yang dihadapi Indonesia adalah pembangunan ekonomi, terutama yang berkaitan dengan prospek pekerjaan. Hal ini merupakan hasil dari kesenjangan dan ketidaksetaraan yang ada di masyarakat. Penyebab utama dari masalah ini adalah peningkatan pesat dalam angkatan kerja sementara bisnis tidak dapat mengakomodasi surplus pekerja karena kebijakan yang membatasi akses mereka terhadap peluang kerja.

ekonomi dalam hakekatnya merupakan serangkaian kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat terutama bagi tenaga kerja, memperluas dalam kesempatan kerja dan dapat mengarahkan pembagian pendapatan secara merata. Di Indonesia dalam pembangunan.²⁴

²³ Mekari Talenta, 20 Maret 2024: *Pengertian Ketenagakerjaan, Klasifikasi, dan Cara Mengelolanya* dalam <https://www.talenta.co/blog/pengertian-ketenagakerjaan/> diakses pada 12 Mei 2024, 10:17 WIB.

²⁴ Rudi Hartono, Arfiah Busari dan Muhammad Awaludin: *Pengaruh produk domestik regional bruto (pdrb) dan upah minimum kota (umk) terhadap penyerapan tenaga kerja*, INOVASI, 14 (1) 2018, hlm 37.

Dalam hubungan kerja, pemberi kerja diharapkan untuk memberikan upah kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka kepada perusahaan; lebih lanjut, pembayaran harus sepadan dengan perjanjian kerja yang telah disepakati atau upah minimum regional yang ditetapkan oleh pemerintah. Gubernur menetapkan upah minimum regional, yang berfungsi sebagai tolak ukur pendapatan tenaga kerja di wilayah gubernur. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 1999 mengatur bagaimana upah minimum regional diterapkan. Kemudian, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 226 tahun 2000 merevisi peraturan ini.²⁵

Pemerintah, yang menetapkan upah minimum regional, meninjau ketentuannya secara berkala untuk menentukan jumlah kenaikan setiap tahun dan menyesuaikannya dengan kebutuhan tenaga kerja di setiap daerah. Upah tenaga kerja merupakan komponen yang paling signifikan dalam struktur pembiayaan perusahaan. Tujuan dari kebijakan upah minimum ini adalah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat kelas pekerja dan keluarga mereka. Upah didefinisikan oleh teori ekonomi sebagai kompensasi atas kerja mental dan fisik yang diberikan oleh karyawan kepada pemberi kerja. Artinya, upah minimum dapat digunakan untuk menentukan apakah sebuah keluarga dapat hidup layak atau tidak.²⁶

²⁵ Kompas, 5 Desember 2021: *Apa Itu UMR dan Bagaimana Skema Perhitungannya* dalam <https://money.kompas.com/read/2021/12/05/194227726/apa-itu-umr-dan-bagaimana-skema-perhitungannya> (charsya, 2013) Di akses pada 12 Mei 2024, 10:47 WIB.

²⁶ Ninda Noviani Charsya: *Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi dan Inflasi Terhadap Upah Minimum Regional di Kabupaten/Kota di Jawa Tengah tahun 2008-2011*, Economics Development Analysis Journal DAJ 2 (4) 2013 (November 2013), hlm 279.

Kapasitas perusahaan sektoral dan kondisi ekonomi saat ini untuk menerapkan kebijakan pengupahan yang lebih realistis sesuai dengan kondisi lokal dan standar pekerja memungkinkan untuk menetapkan upah minimum yang sesuai dengan pemenuhan kebutuhan dasar. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk memastikan bahwa pekerja dan rumah tangga mereka memiliki standar hidup yang memadai, yang mampu meningkatkan daya beli dan produktivitas masyarakat.²⁷

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Upah Minimum

Tenaga kerja memiliki kepentingan atas keberlangsungan hidup yang layak dari sebuah perusahaan yang memperkerjakannya, karena dari situ lah tenaga kerja mendapatkan sumber pendapatan dan penghidupan. Dalam pasal 88 undang-undang nomor 13 tahun 2003 ketenaga kerjaan juga menyebutkan bahwasanya *“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*.²⁸ Kebijakan dalam pemberian upah merujuk pada struktur dan skala gaji yang diberlakukan di perusahaan tersebut, dari mulai upah terkecil hingga terbesar hal tersebut dipengaruhi oleh pengelompokan jabatan yang diperoleh tenaga kerja itu sendiri. Berikut beberapa faktor yang dapat mempengaruhi dalam penetapan upah minimum regional:

a) Daya Produksi Tenaga Kerja

²⁷ Indriyanty, M. P., & Nugroho, T. (2024, March). Socialization of Legal Understanding towards Street Merchants (PKL) who Provide Trading in Locations that are Prohibited from A Progressive Law Enforcement Perspective. In *Proceeding International Conference Restructuring and Transforming Law* (Vol. 2, No. 2, pp. hlm 465.)

²⁸ Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Daya produksi tenaga kerja merupakan hal yang sangat vital dalam penetapan upah minimum, hal ini bisa terjadi karena pemerintah sendiri juga melihat apakah daya produksi suatu wilayah tersebut termasuk besar atau kecil, semakin besar daya produksi suatu wilayah maka akan semakin besar juga upah minimum di wilayah tersebut.

b) Taraf Inflasi

Inflasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dalam penetapan upah minimum, semakin tinggi taraf inflasinya maka pemerintah akan menaikkan upah minimum untuk dapat menyeimbangkan biaya hidup dan daya beli dari masyarakat.

c) Peninjauan Ekonomi

Peningkatan ekonomi suatu wilayah, kebutuhan investasi, dan keadaan pasar tenaga kerja sangat berperan penting dalam penetapan sebuah upah minimum. Pemerintah sendiri berusaha dalam menemukan keseimbangan dan perlindungan bagi tenaga kerja guna mendorong peningkatan ekonomi.

d) Keadaan Sosial

Faktor sosial juga berpengaruh dalam penerapan upah minimum, hal tersebut bisa terjadi karena dalam setiap wilayah memiliki keadaan sosial yang berbeda-beda dan beberapa juga harus mendapatkan perlakuan yang khusus. Pemerintah juga memperhatikan kebutuhan dasar dan kesejahteraan sosial bagi tenaga kerja dalam menetapkan upah minimum.

e) *Stakeholder*

Stakeholder sendiri merupakan sebuah individu, kelompok maupun entitas yang mempunyai kepentingan dalam sebuah perusahaan, stakeholder juga bisa menjadi faktor utama dalam perjalanan bisnis suatu perusahaan. Pemerintah dalam penetapan upah minimum biasanya akan berkonsultasi dengan stakeholder adanya konsultasi tersebut dapat mempengaruhi dalam proses menetapkan sebuah upah minimum.

f) Kebijakan Pemerintah

Pemerintah dalam mengambil sebuah kebijakan biasanya sifatnya menyeluruh seperti kebijakan ketenagakerjaan dan kebijakan ekonomi, dengan adanya kebijakan-kebijakan tersebut dapat mempengaruhi dalam putusan penetapan upah minimum.

Perlu diperhatikan juga bahwasanya faktor-faktor tersebut bersifat umum dan bervariasi pada setiap wilayah/provinsi, dalam penetapan upah minimum sendiri merupakan proses yang sangat kompleks dan melibatkan banyak pertimbangan dari berbagai aspek untuk mencapai sebuah keseimbangan antara penghidupan yang layak bagi tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi. Dalam penentuan upah minimum sendiri terdapat acuan yang mendasar, berikut merupakan acuan-acuan yang diambil dalam mempengaruhi upah minimum di pasar tenaga kerja:

a) Tingkatan Pendidikan dan Keterampilan

Tingkatan pendidikan dan keterampilan seorang tenaga kerja sangat mempengaruhi dalam pendapatan upah, dikarenakan tenaga kerja dengan

Pendidikan dan keterampilan yang tinggi cenderung mempunyai nilai tinggi di pasar tenaga kerja hal tersebut menyebabkan tenaga kerja dapat menuntut upah yang lebih besar.

b) Penawaran Tenaga Kerja

Total tenaga kerja yang terdapat didalam pasar tenaga kerja sangat berpengaruh, apabila penawaran tenaga kerja melampaui permintaan maka akan menyebabkan penurunan dalam segi upah, namun jika sebaliknya apabila penawaran tenaga kerja sangat terbatas perusahaan akan bersaing dalam mendapatkan tenaga kerja dan akan menawarkan upah yang lebih tinggi.

c) Permintaan Tenaga Kerja

Permohonan tenaga kerja dalam sektor industri sangat mempengaruhi penentuan upah, apabila permohonan tenaga kerja tinggi perusahaan akan ada tekanan untuk peningkatan upah guna dapat menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

Perlu untuk di ingat bahwa dalam menentukan upah di pasar tenaga kerja bersifat sangat dinamis dan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, perubahan kondisi ekonomi, permintaan pasar dan kebijakan pemerintah dapat mempengaruhi perubahan dalam tingkatan upah yang diterima dan ditawarkan di pasar tenaga kerja.²⁹

²⁹ Mekari Talenta, 12 Juni 2023: *7 Faktor yang Memengaruhi Kenaikan Upah Tenaga Kerja* dalam https://www.talenta.co/blog/faktor-yang-mempengaruhi-kenaikan-upah-tenaga-kerja/#Upah_Tenaga_Kerja_sebagai_Pertimbangan_Penting di akses pada 13 Mei 2024, 09:00 WIB.

3) Perbedaan Upah berdasarkan UMR, UMP dan UMK

UMR mengacu pada UMP dan UMK, diketahui bahwa UMR memiliki dua tingkat, yaitu Tingkat I dan Tingkat II. UMR Tingkat I disebut juga dengan UMP (Upah Minimum Provinsi) sedangkan UMR Tingkat II merupakan UMK (Upah Minimum Kabupaten, meski secara istilah UMR sudah tidak lagi digunakan, akan tetapi masih banyak dipakai dikalangan masyarakat untuk penyebutan dalam upah di tingkat Kabupaten/Provinsi. Sekarang pengaturan pengupahan merujuk pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 kemudian diperbarui melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan akan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.³⁰ Berikut merupakan perbedaan antara UMR, UMP dan UMK:

a) UMR (Upah Minimum Regional)

Penetapan UMR pada setiap provinsi ditetapkan oleh Gubernur, Gubernur dalam menetapkan UMR berdasar pada peninjauan kebutuhan hidup layak, indeks harga konsumen, kemampuan ekonomi, kondisi sosial, keberlangsungan perusahaan, keadaan pasar, dan penghasilan per kapita. Akan tetapi perlu diketahui, bahwasanya UMR sendiri kini telah berganti menjadi UMP untuk tingkat provinsi dan UMK untuk tingkat kabupaten/kota.

³⁰ Aditya Priyatna Darmawan dan Inten Esti Pratiwi, 22 November 2023, 18:00 WIB: *Ketahui Perbedaan UMR, UMP dan UMK* dalam <https://www.kompas.com/tren/read/2023/11/22/180000365/ketahui-perbedaan-umr-ump-dan-umk> di akses pada 13 Mei 2024, 09:37 WIB.

b) UMP (Upah Minimum Provinsi)

Untuk menggantikan istilah UMR, besaran UMP ditetapkan berdasarkan gubernur. Gubernur menetapkan UMP berdasarkan tolak ukur upah minimum di setiap kabupaten/kota yang mencakup provinsi. Penentuan UMP didasarkan pada pertimbangan aspek-aspek semacam kondisi perekonomian, pasar tenaga kerja, dan perkiraan inflasi.

c) UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota)

Lain halnya pada UMR dan UMP, UMK diputuskan oleh pejabat Bupati/Walikota melalui pengesahan dari Gubernur. Dalam mekanismenya, Bupati/Walikota akan memutuskan UMK untuk Kabupaten/Kota nya. Dewan Pengupahan Kabupaten atau Kota berkedudukan penting dalam perhitungan nilai UMK, dan hasilnya akan diserahkan kepada Bupati/Walikota di daerahnya sebelum diajukan kepada Gubernur.³¹

C. Tinjauan Umum Mengenai Upah dalam Sudut Pandang Islam

Islam dalam memposisikan tenaga kerja sebagaimana mestinya seperti saudara sendiri dan tidak ada batasan antara pemilik perusahaan dengan tenaga kerja. Di islam sendiri melarang pemberian beban tugas kepada tenaga kerja melebihi kemampuan yang dia dimiliki, jika memang itu merupakan keadaan yang terpaksa atau mendesak harus dilakukan, maka sebaiknya penanggung jawab perusahaan juga ikut andil dalam membantu. Di agama islam memotivasi para pemilik perusahaan

³¹ Umi Zuriyah, 1 Desember 2023 20:18 WIB: *Apa Itu Gaji UMR, UMK, UMP: Perbedaan dan yang Menentukannya* dalam <https://tirto.id/apa-itu-gaji-umr-umk-ump-perbedaan-dan-yang-menentukannya-gSTC> di akses pada 13 Mei 2024, 10:00 WIB.

atau penanggung jawab perusahaan agar dapat bersikap bijaksana dan adil kepada para tenaga kerja. Dalam islam menekankan bahwasanya semaksimal mungkin untuk menghindari perbuatan-perbuatan yang keras kepada para tenaga kerja. Islam juga sangat memperhatikan dalam pemberian perlindungan kepada tenaga kerja, hal tersebut selaras dengan adanya banyak fasilitas yang menunjang bagi tenaga kerja seperti asuransi-asuransi yang diberikan oleh pemerintah kepada tenaga kerja. Dengan memberikan perlakuan yang sama kepada setiap para tenaga kerja perusahaan akan mendapatkan timbal balik yang bagus juga terhadap setiap tenaga kerja, keadaan tersebut sangat memungkinkan karena di dunia perusahaan sendiri setiap skill para tenaga kerja sangat bervariasi dan ada kalanya tenaga kerja yang sangat memumpuni dalam pekerjaan tersebut dan ada juga sebaliknya. Oleh sebab itu sikap adil harus diutamakan oleh para pemilik perusahaan maupun penanggung jawab perusahaan.³²

Upah yang adil adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kompensasi atas jasa tenaga kerja, dan hal ini ditentukan oleh sejumlah faktor, termasuk jumlah uang yang dapat diperoleh dan kemampuan uang tersebut untuk digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar. Hal ini mengimplikasikan bahwa kompensasi untuk tenaga kerja harus sepadan dengan jasa yang diberikan. Islam tidak memberikan pedoman khusus untuk menghitung upah, tetapi dapat diterapkan dengan memahami dan menerapkan hadits dan nilai-nilai Al-Qur'an, yang diwujudkan dalam konsep keadilan, kebaikan, kebijaksanaan, dan kepraktisan.³³

³² Revi Amalia, 15 November 2017: *Upah Dalam Prespektif Islam* dalam <https://geotimes.id/opini/upah-dalam-prespektif-islam/> di akses pada 22 Mei 2024, 21:36 WIB.

³³ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Pemikiran Keislaman*, cet. ke-4 (Bandung: Mizan, 1996), hlm. 191.

Upah termasuk dalam *Ijārah al-'amal* (العَمَل اجارة), yang menyatakan bahwa upah dapat menjadi faktor penentu kepemilikan dan berfungsi sebagai sarana untuk mendapatkan harta.³⁴ Jumlah minimum, tidak diberikan secara rinci dalam Al-Qur'an; namun, Allah SWT secara tegas mengamanatkan bahwa seorang majikan (manajer bisnis) memberikan upah kepada karyawan yang mereka pekerjakan. Islam memberikan perhatian khusus pada masalah ini, bahkan jika agama itu sendiri menyatakan bahwa gaji harus diputuskan melalui kesepakatan antara tenaga kerja dan majikan berdasarkan konsep keadilan.

D. Tinjauan Umum Penelitian Terdahulu

Berdasarkan studi literatur yang telah dilakukan, penulis menemukan 4 (empat) penelitian terdahulu, namun memiliki persamaan dan perbedaan diantaranya dianalisis sebagai berikut:

- 1) Penelitian oleh Josua Ferdinand S, Oktavia Dwi Ardiana, Dinda Azzahra, Maria Sylvia Putri, dan Satino (2024) dengan judul “Analisis Ketidaksesuaian Upah Buruh Dengan Perbandingan Upah Minimum Regional”³⁵ penelitian tersebut memakai penelitian hukum normatif, yang juga dikenal sebagai penelitian hukum doktrinal, digunakan dalam penelitian ini. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun ada undang-undang dan peraturan yang melindungi hak-hak pekerja, banyak perusahaan yang terus membayar karyawan mereka lebih rendah dari upah minimum. Alasan utama dari disparitas gaji ini mencakup beberapa

³⁴ Abdullah Abdul Husain At-Tariqi, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan*, cet. ke-1 (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004), hlm. 99.

³⁵ Josua Ferdinand S, et al., *Analisis Ketidaksesuaian Upah Buruh Dengan Perbandingan Upah Minimum Regional*, Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Volume 2, Nomor 6 (Jakarta: July 2024), hlm 60-61.

faktor, termasuk persaingan pasar yang ketat, tujuan perusahaan untuk meningkatkan keuntungan dengan memotong biaya tenaga kerja, dan tidak adanya pengawasan dan penegakan hukum dari pemerintah. Dalam situasi ini, peran pemerintah sangat penting dalam memastikan kesejahteraan pekerja melalui undang-undang yang ketat dan pengawasan yang efisien. Pemerintah berupaya melindungi pekerja secara hukum dan menjaga keadilan dalam distribusi upah melalui peraturan perundang-undangan seperti Peraturan Pemerintah No. 8/1981 tentang Perlindungan Upah dan Undang-Undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Meskipun demikian, masih terdapat kesenjangan antara praktik di lapangan dan peraturan yang ada. Masih banyak yang harus dilakukan untuk memperkuat pengawasan dan penegakan hukum terhadap perusahaan yang melanggar upah minimum. Selain itu, perlindungan terhadap hak-hak pekerja, seperti kompensasi untuk lembur dan cuti berbayar, juga perlu diperhatikan. Memastikan bahwa pekerja mendapatkan hak-hak mereka sesuai dengan undang-undang yang ada memerlukan tindakan pemerintah dalam regulasi hubungan industrial. Oleh karena itu, pengawasan dan regulasi yang lebih baik dari pemerintah diharapkan dapat menghasilkan tempat kerja yang lebih adil dan nyaman bagi para pekerja serta mengurangi keresahan sosial yang disebabkan oleh perbedaan gaji. Hal ini akan membantu meningkatkan kesejahteraan pekerja dan meningkatkan produktivitas ekonomi secara keseluruhan.

- 2) Penelitian oleh Satrio Abdi Pangestu dan Dipo Wahjoeono (2023) dengan judul “Dibalik Penetapan Peraturan Pembayaran Upah di Bawah Upah Minimum”³⁶ penelitian tersebut menggunakan penelitian normatif dengan menggunakan pendekatan historis, filosofis, dan legislatif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemotongan gaji, yang dipandang merugikan pekerja, merupakan faktor yang menyebabkan masalah dalam Permenaker 5/2023. Kemudian, dalam memberlakukan Permenaker 5/2023, pemerintah berusaha untuk menjaga kelangsungan pekerjaan, menghindari PHK massal, menjunjung tinggi jaminan UUD 1945 tentang kebebasan bekerja, dan menstabilkan perekonomian. Hal ini juga penting karena Permenaker 5/2023 mengizinkan pengurangan upah yang dilarang oleh peraturan yang lebih tinggi untuk perusahaan-perusahaan tertentu yang memenuhi persyaratan yang diuraikan dalam Permenaker 5/2023.
- 3) Penelitian oleh Jemila Rahmi dan Riyanto (2022) yang berjudul “Dampak Upah Minimum terhadap Produktivitas Tenaga Kerja: Studi Kasus Industri Manufaktur Indonesia”³⁷ penelitian tersebut menggunakan aturan silogisme dalam analisis dan pembuktian penelitiannya. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa upaya tersebut dilakukan untuk mendukung kesimpulan Soekoer (2016) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara upah minimum dan produktivitas. Studi ini memperkuat kekurangan dari pendekatan yang digunakan dan menggunakan informasi dan simulasi yang menangkap perilaku perusahaan yang

³⁶ Satrio abdi pangestu & Dipo Wahjoeono, *Dibalik Penetapan Peraturan Pembayaran Upah di Bawah Upah Minimum*, Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Volume 1, Nomor 10 (Surabaya: November 2023) hlm 455-456.

³⁷ Jemila Rahmi & Riyanto, *Dampak Upah Minimum terhadap Produktivitas Tenaga Kerja: Studi Kasus Industri Manufaktur Indonesia*, Jakarta: Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik, 30 Juni 2022, hlm 9-10.

bervariasi dari waktu ke waktu dan dari satu daerah ke daerah lain, yang pada akhirnya menyimpulkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara upah pekerja di industri manufaktur besar dan menengah di Indonesia dengan upah minimum. Hal ini ditunjukkan oleh efek tetesan ke bawah dari kenaikan upah minimum tahunan, yang menghasilkan peningkatan pendapatan pekerja di sektor manufaktur. Alasan kenaikan upah ini dapat mencakup, tetapi tidak terbatas pada, perusahaan membayar beberapa karyawan lebih tinggi dari upah minimum untuk menjaga kesenjangan upah, penggantian tenaga kerja tidak terampil dengan tenaga kerja terampil, dan penggantian modal. Selain itu, studi ini menunjukkan bahwa, di sektor industri besar dan menengah di Indonesia, upah pekerja berkorelasi positif dan kuat dengan produktivitas tenaga kerja. Temuan ini konsisten dengan teori efisiensi upah, yang menyatakan bahwa upah yang lebih tinggi mendorong produktivitas yang lebih besar dari karyawan. Faktor-faktor positif yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas termasuk motivasi pekerja yang lebih tinggi, kesehatan dan tenaga kerja yang lebih baik karena nutrisi yang tepat, tingkat perputaran karyawan yang lebih rendah, atau kompensasi yang lebih tinggi yang melindungi akumulasi sumber daya manusia. Di sisi negatifnya, hal ini dapat disebabkan oleh modal (mesin dan teknologi) atau tenaga kerja terampil yang menggantikan tenaga kerja tidak terampil. Karena terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara upah minimum dan upah serta antara upah dan produktivitas, maka dapat disimpulkan dengan menggunakan kaidah silogisme bahwa upah minimum berhubungan secara positif dan signifikan dengan produktivitas tenaga kerja industri manufaktur besar dan

sedang di Indonesia. Peningkatan upah minimum memiliki efek berjenjang pada gaji pekerja, yang mengarah pada reorganisasi di dalam perusahaan seputar pemanfaatan tenaga kerja dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Modal (mesin dan teknologi) telah menggantikan tenaga kerja tidak terampil sehingga meningkatkan produktivitas. Hal ini terlihat dari intensitas modal yang memiliki hubungan positif dan signifikan dengan produktivitas tenaga kerja dan juga upah. Selain itu, penggantian tenaga kerja tidak terampil dengan tenaga kerja terampil juga dapat menjadi penyebab kenaikan produktivitas tenaga kerja di sektor manufaktur. Oleh karena itu, meskipun produktivitas tenaga kerja meningkat seiring dengan kenaikan upah minimum, pekerja tidak terampil mungkin akan mengalami kerugian. Sebenarnya, tujuan dari upah minimum adalah untuk bertindak sebagai jaring pengaman bagi para pekerja, terutama mereka yang memiliki tingkat keterampilan rendah. Selain menaikkan upah minimum, pemerintah juga harus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya untuk menjamin pelaksanaan program ini secara efektif.

- 4) Penelitian oleh Chika Agishintya dan Siti Hajati Hoesin (2021) dengan judul “Perlindungan Hukum bagi Pekerja terhadap Pemberian Upah di Bawah Upah Minimum”³⁸ penelitian tersebut mengenai keadilan normatif digunakan dalam studi ini. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan harus menganggap serius undang-undang perlindungan pekerja dan menerapkannya dalam praktik. Perlindungan terhadap gaji pekerja tidak terkecuali. Bagian penting

³⁸ Chika Agishintya & Siti Hajati Hoesin, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja terhadap Pemberian Upah di Bawah Upah Minimum*, Jakarta, 2021, hlm 106-107.

dari perjanjian kerja adalah upah. Meskipun penulis artikel ini menekankan pada pekerja yang secara konsisten bekerja di bawah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), kenyataannya banyak pekerja saat ini yang tidak menerima upah yang adil atau bahkan kurang dari upah minimum. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, dan yang terbaru Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 merupakan peraturan yang mengatur pengupahan secara bergantian. Penulis berpendapat bahwa peraturan-peraturan tersebut belum mampu mendukung struktur pengupahan yang adil bagi karyawan. Undang-undang ketenagakerjaan telah mengatur pengawasan di tempat kerja. Untuk menjaga akomodasi maksimum terhadap hak-hak pekerja dan untuk menciptakan keseimbangan kekuatan antara pemberi kerja dan pekerja, Dinas Tenaga Kerja memberikan pengawasan dan bimbingan kepada pemberi kerja dan pekerja dalam pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, khususnya yang berkaitan dengan upah. Perjanjian-perjanjian tersebut diharapkan dapat berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti bagaimana perusahaan yang tidak mengikuti peraturan minimum yang ditetapkan di setiap daerah di Indonesia dalam menggaji karyawannya. Untuk itu, penulis akan mengumpulkan dan mengkaji data mengenai bagaimana perhitungan gaji yang sesuai berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membela hak-hak pekerja, terutama dalam hal pembayaran upah yang tidak sesuai

dengan peraturan pemerintah. Banyak perusahaan di Indonesia yang masih membayar karyawannya di bawah upah minimum. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan perusahaan-perusahaan di Indonesia dapat membayar karyawannya sesuai dengan peraturan pemerintah. Perusahaan dapat menghadapi sanksi atau bentuk hukuman lainnya jika mereka terus melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Akan ada bukti yang mendukung penelitian ini berdasarkan informasi yang diberikan dan poin-poin yang dibuat.³⁹

Dampak pembayaran upah di bawah ketentuan minimum, hukuman dan sanksi bagi pelaku usaha yang melanggar peraturan pengupahan, dan topik-topik yang belum dikaji secara mendalam terkait penetapan upah minimum di Indonesia berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, akan dibahas oleh para peneliti. Sebagian besar penelitian tentang pembayaran upah di bawah upah minimum hanya mempertimbangkan perjanjian kerja, perlindungan pekerja, dan produktivitas tenaga kerja. Studi mengenai penetapan upah minimum di Indonesia berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, konsekuensi dari pembayaran upah di bawah ketentuan minimum, serta potensi sanksi dan hukuman bagi perusahaan yang melanggar peraturan pengupahan dapat dilakukan untuk sementara waktu. Investigasi lebih lanjut dapat meningkatkan transparansi perusahaan dalam membayar upah yang adil kepada karyawannya. Pengungkapan

³⁹ Aninda, A. S. P., & Nugroho, T. (2024, March). Juridical Study of Legal Protection of Child Victims of Sexual Violence. In *Proceeding International Conference Restructuring and Transforming Law* (Vol. 2, No. 2, pp. hlm 424.)

informasi yang diperoleh dapat memfasilitasi kemampuan pekerja untuk mendapatkan upah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.