

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Praktik pembayaran upah di bawah ketentuan UMR (Upah Minimum Regional) dan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) merupakan gambaran yang mengkhawatirkan dalam dunia ketenagakerjaan. Di banyak negara, upah minimum regional ditetapkan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dengan memastikan bahwa mereka menerima kompensasi yang layak untuk usaha mereka. Namun, masih banyak perusahaan yang melanggar ketentuan ini dengan membayar upah di bawah standar minimum yang telah ditetapkan. Praktik semacam ini berdampak serius pada kesejahteraan pekerja, meningkatkan ketidaksetaraan ekonomi, dan dapat memperburuk kondisi sosial. Masalah ini melibatkan sejumlah faktor, termasuk ketidakpatuhan perusahaan terhadap regulasi, persaingan bisnis yang ketat, dan kurangnya penegakan hukum yang efektif.

Praktik pembayaran upah di bawah ketentuan Upah Minimum Regional (UMR) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota

(UMK) merupakan isu yang penting dalam dunia ketenagakerjaan. Di berbagai daerah di Indonesia, salah satunya Kota Cilegon, seperti di banyak tempat lainnya, praktik ini dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan pekerja dan melanggar ketentuan hukum yang mengatur ketenagakerjaan, khususnya Pasal 88 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Pasal 1 Ayat 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak yang diterima pekerja dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah ini ditentukan dan dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.¹

Pengupahan merupakan aspek yang sangat sensitif dan penting dalam hubungan antara pekerja dan pengusaha, dan seringkali menjadi sumber ketidaksepakatan, terutama ketika terdapat perbedaan persepsi atau interpretasi mengenai kepentingan

¹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 30.

kedua belah pihak yang pada dasarnya berbeda. Oleh karena itu, analisis perlindungan hukum bagi pekerja yang menerima upah di bawah UMR dan UMK perlu dilakukan secara menyeluruh, dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Banyak praktik pengupahan yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, terutama terkait ketentuan upah. Fakta ini menunjukkan bahwa banyak pekerja yang telah berdedikasi selama bertahun-tahun tidak menerima upah yang layak, bahkan dibayar di bawah standar upah minimum yang telah ditetapkan. Menurut Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pemerintah Pusat bertanggung jawab untuk merumuskan kebijakan pengupahan sebagai salah satu cara untuk melindungi hak pekerja terhadap penghidupan yang layak, termasuk kebijakan mengenai upah minimum.²

Terutama dari perspektif siyasah syar'iyah, yang merujuk pada prinsip-prinsip Islam dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk ketenagakerjaan. Oleh karena itu, untuk memahami lebih

² Yafiz Arya Dharma, Arifuddin Muda Harahap, dan Miftahul Hasan, "Implementasi Hukum Terhadap Upah Pekerja dibawah UMR", *Jurnal Hukum Islam dan Peradilan* 8, No.1 (2023), h.13-14. <https://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/QIYAS/article/view/10326>

dalam tentang isu ini, kita dapat merujuk kepada hadist yang mencerminkan nilai-nilai dan pandangan Islam terkait dengan upah yang adil dan perlindungan hak-hak pekerja.

Salah satu hadist yang relevan dalam konteks ini adalah hadist dari Nabi Muhammad SAW yang menyatakan:

" قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ
أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: *Dari Abdullah bin Umar radliyallahu anhuma berkata, Rasulullah shallallahu alaihi wasallam bersabda Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering.*"(HR. Ibnu Majah)³

Hadis ini menekankan pentingnya memberikan upah kepada pekerja tanpa penundaan atau eksploitasi. Ini mencerminkan nilai-nilai keadilan dan kesejahteraan dalam Islam terkait pembayaran upah yang layak kepada pekerja. Jika ada seorang buruh yang terpaksa menerima upah di bawah standar yang seharusnya diterima, majikan wajib membayar upah sesuai dengan yang seharusnya diterima. Majikan tidak boleh memberikan upah sesukanya hanya karena pekerja setuju, meskipun upah tersebut kecil.⁴

³ Abi Abdullah Muhammad Ibn Yazid, *Sunan Ibnu Majah*, Juz 2, h.187.

⁴ Egi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, (Jakarta: Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia, 2000, Cet Pertama), h. 43.

Pekerja berusaha untuk mendapatkan hak-hak mereka dengan tujuan utama memperoleh upah yang adil agar dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, meningkatkan kualitas hidup, serta kesejahteraan mereka dan keluarga. Sementara itu, pengusaha melihat tingginya biaya upah pekerja sebagai faktor yang dapat menaikkan biaya produksi, yang pada akhirnya dianggap mengurangi daya saing bisnis.⁵

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur upah pekerja dalam beberapa pasal, termasuk Pasal 88 hingga Pasal 96. Namun, Pasal 88 adalah yang paling relevan dalam mengatur Upah Minimum Regional (UMR). Pasal ini menjelaskan tentang penetapan UMR, kriteria yang harus dipertimbangkan dalam penetapan UMR, dan bagaimana pengusaha harus membayar upah sesuai dengan UMR di wilayah tersebut.

Di Kota Cilegon, terdapat beberapa industri yang masih memberikan upah di bawah ketentuan UMR dan UMK. Oleh karena itu, diperlukan partisipasi pemerintah untuk mencapai kesepakatan

⁵ Firmansyah Rachmad, *Proses Perumusan dan Penetapan Kebijakan Pengupahan dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada Upah Minimum Kabupaten Sidoarjo)*, Skripsi, Universitas Airlangga Surabaya, 2016, h. 1-2.

dalam menetapkan tingkat upah. Campur tangan pemerintah dalam hubungan industri bertujuan untuk mendukung pekerja yang mungkin memiliki kekuatan tawar yang tidak seimbang dengan pengusaha. Melalui intervensi yang tepat, pemerintah dapat memastikan bahwa proses penetapan upah adil, memperhatikan kebutuhan pekerja, dan menjaga stabilitas ekonomi secara keseluruhan. Ini menunjukkan pentingnya peran regulasi dan penegakan hukum dalam menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha dalam dunia ketenagakerjaan.

Upah Minimum Regional (UMR) atau UMK Cilegon 2023 terus mengalami kenaikan dibandingkan dengan tahun 2022. Baru-baru ini, UMR di kota ini telah ditetapkan menjadi Rp 4.657.222 per bulan. Penetapan UMK Cilegon 2023 telah disahkan melalui Surat Keputusan (SK) Gubernur Banten nomor 561/Kep.318-Huk/2022, yang ditandatangani oleh Penjabat Gubernur Banten, Al Muktabar.⁶

UMK Cilegon 2023 sebesar Rp 4.657.222 mengalami kenaikan sebesar 7,30% dibandingkan dengan upah minimum tahun

⁶ Muhammad Idris, *Gaji UMK dan UMR Cilegon 2023, Tertinggi di Banten*, <https://money.kompas.com/read/2023/03/22/133110326/gaji-umk-atau-umr-cilegon-2023-tertinggi-di-banten>, diakses pada 06 Oktober 2023.

2022 yang sebelumnya Rp 4.340.254. Dengan jumlah ini, UMK Cilegon menjadi yang tertinggi di Provinsi Banten.⁷

UMR Banten tingkat provinsi pada tahun 2023 adalah Rp 2.661.280, mengalami kenaikan sebesar 6,4 persen dari UMR tahun 2022 yang sebelumnya Rp 2.501.203. Setelah Cilegon, upah minimum tertinggi di Banten ditempati oleh Kota Tangerang dengan Rp 4.584.519, diikuti oleh Kota Tangerang Selatan dengan Rp 4.551.451.

Tabel 1 : Data UMK Kota Cilegon

NO	NAMA	NILAI/RP
1	Kota Cilegon	4.657.222,94
2	Kota Tangerang	4.584.519,08
3	Kota Tangerang Selatan	4.551.451,7
4	Kabupaten Tangerang	4.527.688,52
5	Kabupaten Serang	4.492.961,28
6	Kota Serang	4.090.799,01
7	Kabupaten Pandeglang	2.980.351,46
8	Kabupaten Lebak	2.944.665,46

Sumber: Databoks.katadata.co.id

Baru-baru ini, 180 buruh PT Daesun dari dua divisi, yaitu instrumen dan elektrikal, melakukan mogok kerja selama 3 hari

⁷ Beni Ismail, *Berikut Besaran UMK Tahun 2023 Yang Ditetapkan PJ Gubernur Banten Al Muktabar*, <https://biroorganisasidanrb.bantenprov.go.id/berita/berikut-besaran-umk-tahun-2023-yang-ditetapkan-pj-gubernur-banten-al-muktabar>, diakses pada 06 Oktober 2023.

karena upah yang mereka terima jauh di bawah Upah Minimum Kota (UMK). Aksi tersebut sebagai bentuk protes dan tuntutan untuk mendapatkan upah sesuai dengan ketentuan di Kota Cilegon, namun hingga saat ini masalah tersebut belum mendapat penyelesaian.⁸

Dalam Pasal 4 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan UMP 2023, dijelaskan bahwa Upah Minimum berlaku untuk pekerja dengan masa kerja di bawah satu tahun di perusahaan terkait. Sementara itu, bagi pekerja dengan masa kerja satu tahun atau lebih, upahnya ditentukan berdasarkan struktur dan skala upah. Penetapan UMK Cilegon 2023 juga mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor 18 Tahun 2022.

Oleh karena itu, peran Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) sangat penting dalam melindungi hak-hak pekerja, terutama mereka yang menerima upah di bawah ketentuan Upah Minimum Regional (UMR) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Peran Disnaker tidak hanya terbatas pada penyusunan regulasi

⁸ Mr Wawan, *Perusahaan Subkontraktor PT Lotte Masih Bayar Upah Murah, Ini Kata Disnaker Cilegon*, <https://faktabanten.co.id/cilegon/perusahaan-subkontraktor-pt-lotte-masih-bayar-upah-murah-ini-kata-disnaker-cilegon>, diakses pada 09 Oktober 2023.

ketenagakerjaan, tetapi juga mencakup pengawasan, penegakan hukum, serta memberikan bimbingan dan edukasi kepada pekerja dan pengusaha.

Salah satu fungsi utama Disnaker adalah mengawasi penerapan UMR dan UMK oleh perusahaan. Mereka melakukan audit terhadap perusahaan untuk memastikan bahwa pekerja menerima upah sesuai dengan standar minimum yang telah ditetapkan. Jika terjadi pelanggaran, Disnaker memiliki kewenangan untuk memberikan sanksi kepada perusahaan yang tidak mematuhi peraturan, termasuk sanksi administratif atau sanksi pidana. Hal ini memberikan tekanan kepada pengusaha untuk memastikan bahwa upah yang dibayarkan kepada pekerja sesuai dengan ketentuan UMR atau UMK.

Jika diamati secara teliti, isu mengenai pekerja yang menerima upah di bawah upah minimum selama periode yang panjang memunculkan beberapa isu yang penting. Oleh karena itu, penting bagi Dinas Tenaga Kerja untuk melakukan pengawasan yang efektif terhadap perjanjian kerja yang tidak mematuhi regulasi yang berlaku. Dengan memahami latar belakang ini, maka penulis tertarik mengkaji lebih dalam tentang bahasan **“Peran Disnaker Terhadap**

Praktik Pembayaran Upah Di Bawah Ketentuan Umr Dan Umk Di PT Kota Cilegon (Analisis Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Siyasah Syar’iyyah)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana Praktik Pembayaran Upah di PT Kota Cilegon?
2. Bagaimana Peran Disnaker Terhadap Pembayaran Upah PT di Kota Cilegon?
3. Bagaimana Analisis Peran Disnaker Terhadap Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Siyasah Syar’iyyah?

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini akan difokuskan pada Peran disnaker terhadap praktik pembayaran upah di bawah ketentuan UMR dan UMK di PT Kota Cilegon, dianalisis melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 dan Siyasah Syar’iyyah.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan fokus penelitian diatas, maka penulis membuat tujuan penelitian mengenai Peran Disnaker Terhadap Praktik Pembayaran Upah Di Bawah Ketentuan Umr Dan Umk Di PT Kota Cilegon (Analisis Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Siyasah Syar'iyah), yaitu:

1. Untuk mengetahui praktik pembayaran upah di PT Kota Cilegon seperti apa dan bagaimana.
2. Untuk mengetahui Peran Disnaker dalam tugas-tugasnya terhadap praktik pembayaran upah di PT Kota Cilegon.
3. Untuk menganalisis peran Disnaker terhadap undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Siyasah Syar'iyah.

E. Manfaat/Signifikansi Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, terutama bagi pihak yang mempunyai kepentingan langsung terhadap permasalahan yang akan diteliti, penulis membagi

manfaat penelitian ini kedalam dua bagian yaitu pertama, manfaat teoritis, dan kedua, manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis:

- a. Kontribusi pada Kajian Hukum Ketenagakerjaan:
Penelitian ini akan memberikan kontribusi penting dalam pemahaman dan pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Melalui analisis terhadap praktik pembayaran upah yang melanggar ketentuan UMR dan UMK, penelitian ini akan menggali potensi ketidaksesuaian dengan UU RI No. 13 Tahun 2003.
- b. Pengembangan Perspektif Siyasah Syar'iyah:
Penelitian ini akan memperluas pemahaman tentang bagaimana prinsip-prinsip siyasah syar'iyah dalam Islam dapat diterapkan dalam konteks ketenagakerjaan. Ini akan mengenalkan dimensi baru dalam penelitian hukum dan isu-isu ketenagakerjaan.
- c. Sumber Referensi untuk Penelitian Berikutnya: Hasil penelitian ini akan menjadi referensi yang berharga bagi peneliti dan akademisi lain yang tertarik untuk

melanjutkan penelitian dalam bidang hukum ketenagakerjaan dan hukum Islam.

2. Manfaat Praktis:

- a. Peningkatan Kesadaran Hukum: Penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran masyarakat, termasuk pekerja dan pengusaha, tentang pentingnya kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan dan prinsip-prinsip siyasah syar'iyah dalam praktik pembayaran upah.
- b. Rekomendasi Kebijakan: Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk merekomendasikan perbaikan dalam kebijakan ketenagakerjaan dan pelaksanaan UU RI No. 13 Tahun 2003. Ini dapat membantu pemerintah dan instansi terkait untuk meningkatkan perlindungan pekerja.
- c. Perlindungan Hak Pekerja: Penelitian ini dapat berkontribusi untuk meningkatkan perlindungan hak-hak pekerja, termasuk hak terkait upah yang adil sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam hal ini, penulis terinspirasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh:

Tabel 2 : Penelitian Terdahulu Yang Relevan

NO	NAMA	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Yafiz Arya Dharma, Arifuddin Muda Harahap, Miftahun Hasna Fakultas Hukum Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU), Jurnal Hukum Islam dan Peradilan. 2023	Implementasi Hukum Terhadap Upah Pekerja Dibawah UMR.	<p>Penelitian penulis mencakup lebih dari sekadar implementasi hukum, melainkan mencerminkan praktik bisnis di mana pengusaha mungkin dengan sengaja membayar upah pekerja di bawah UMR atau UMK dengan berbagai cara, seperti pemotongan gaji, menghindari tanggung jawab pembayaran upah, atau menciptakan kontrak yang tidak sesuai dengan standar ketentuan UMR dan UMK.</p> <p>Praktik ini bisa menjadi isu etika dan moral, dan analisisnya dapat dilakukan dari perspektif siyasah syariyyah untuk menilai keadilan dan kesejahteraan pekerja dalam konteks Islam. Persamaan antara peneliti dan penulis adalah keduanya memiliki relevansi penting dalam melindungi hak-hak pekerja dan menjaga keadilan dalam dunia kerja.</p>
2	Zaelani Priya Hutama, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Uin Sultan Maulana Hasanuddin Banten, SKRIPSI, 2020.	Pandangan Hukum Islam terhadap Sistem Pengupahan dalam PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Studi Kasus di PT. BreadTalk, Serang-	<p>Persamaannya, membahas system upah menurut Islamnya dan menggunakan metode kualitatif deskriptif. Perbedaannya, skripsi ini merujuk pada PP No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, sedangkan penulis merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Siyasah Syariyyah. Skripsi ini juga</p>

		Banten).	hanya memfokuskan sistem pengupahannya saja, dan pendekatan penelitian skripsi ini menggunakan yuridis normatif. Sedangkan penulis memfokuskan kepada praktik pembayaran upah dan peran disnakernya. Penulis menggunakan pendekatan yuridis empiris.
3	Henny Damaryanti, Sy. Abdullah Alkadrie, Annurdi Fakultas Hukum Universitas Panca Bhakti Pontianak, Jurnal Hukum Media Bhakti. 2017	Pemenuhan Upah Minimum Sebagai Upaya Perlindungan Hak Konatitusional.	Persamaannya adalah untuk memperhatikan dan memenuhi hak-hak tenaga kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah penelitian ini menggunakan penelitian yuridis normatif, sedangkan penulis menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini juga tidak membahas perspektif siyasahnya. Sedangkan penulis menggunakan siyasah.
4	Apriyanti Sembiring, Qori Rizqiah H Kalingga Universitas Quality, Jurnal Prosiding Seminar Nasional PSSH (Pendidikan, Saintek, Sosial dan Hukum). 2022	Akibat Hukum Perikatan Terhadap Pemberian Gaji Yang Tidak Sesuai Dengan UMR.	Perbedaannya, penelitian ini menggunakan penelitian empiris. Penelitian ini memfokuskan pada perjanjian kerja dengan menggunakan pasal 1 angka 15 uu No. 13 tahun 2003 dan pasal 5 uu No. 13 tahun 2003. Sedangkan penelitian penulis menggunakan kualitatif deskriptif dan mengacu pada pasal 88 uu ri No. 13 tahun 2003. Dan penelitian penulis juga membahas berdasarkan Hukum Islam, peran disnaker, dan hak pekerja atas upahnya. Persamaan penelitian ini dan penelitian penulis adalah sama sama membahas pembayaran upah dibawah minimum, dan peran pemerintah sangat penting dalam menjaga dan melindungi hak pekerja atas upah layaknya.
5	A. Nur Insan Universitas Fajar	Upah Minimum Provinsi (UMP)	Penelitian ini dan Penelitian penulis sama-sama menggunakan kualitatif

	Makassar. Andi Sinrang Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang, Movere Journal. 2023	Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Diva Group di Makassar).	deskriptif dan sama sama membahas upah dibawah minimum yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah penelitian ini memfokuskan tujuan dan pembahasan pada UMP, kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Sedangkan penelitian penulis tidak hanya memfokuskan kepada pekerja saja, melainkan kepada peran disnakernya.
--	---	--	--

G. Kerangka Pemikiran

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, upah adalah imbalan berupa uang yang diterima oleh pekerja atau buruh sebagai ganti pekerjaan yang telah atau akan dilakukan. Upah ini harus dibayar oleh pengusaha atau majikan sesuai dengan perjanjian kerja, aturan hukum, termasuk pemberian tunjangan kepada pekerja atau buruh serta keluarganya atas jasa yang telah atau akan dilakukan.⁹

Upah Minimum Regional (UMR) adalah standar upah minimum yang dijadikan acuan oleh pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di wilayah tempat usaha mereka berada. Penetapan UMR diatur oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/Men/1989 yang dikeluarkan pada tanggal

⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, (Jakarta: Visitmedia, 2007).

29 Mei 1989 dan mengatur tentang Upah Minimum Regional.¹⁰ Sedangkan, UMK adalah singkatan dari Upah Minimum Kota/Kabupaten. Ia merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap.¹¹

Pasal 88 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa "setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan penghasilan yang memadai untuk kehidupan yang layak bagi manusia." Dalam mewujudkan kesejahteraan dan kehidupan yang layak bagi semua warga negara, pemerintah telah menetapkan kebijakan pengupahan, standar kebutuhan hidup yang layak, perlindungan terhadap pengupahan, dan penetapan upah minimum.¹²

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai dasar hukum ketenagakerjaan di Indonesia, memberikan definisi tentang upah. Pasal 1 angka 30 Undang-Undang ini menegaskan bahwa upah merupakan hak yang

¹⁰ Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007), h. 128.

¹¹ Alfia Seftin Oktriwina, *UMK (Upah Minimum Kota/Kabupaten): Definisi, Faktor dan Cara Menghitungnya*, <https://glints.com/id/lowongan/umk-adalah/>, diakses pada 07 Oktober 2023.

¹² Zulkarnain Ibrahim, "Eksistensi Hukum Pengupahan Yang Layak Berdasarkan Keadilan Substantif", *Jurnal Dinamika Hukum* 13, no. 3, 2013. h. 526. <https://dinamikahukum.fh.unsoed.ac.id/index.php/JDH/article/view/255>

diterima oleh pekerja atau buruh dalam bentuk uang sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Upah tersebut ditetapkan dan dibayarkan oleh pengusaha atau majikan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan yang diberikan kepada pekerja atau buruh dan keluarganya atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Ketentuan mengenai upah minimum sebagian besar berfungsi sebagai perlindungan yang diberikan oleh negara kepada tenaga kerja. Sistem upah di Indonesia pada umumnya bertujuan untuk, sebagai berikut:¹³

1. Menjamin tingkat kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.
2. Merefleksikan penghargaan atas hasil kerja individu.
3. Memberikan insentif untuk meningkatkan produktivitas kerja.

¹³ Tim Pengkajian Hukum, *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan HAM, 2010), h. Xxvi.

Dalam Islam, upah umumnya dikenal sebagai *ijarah*. Istilah "*ijarah*" berasal dari *al-ijarah*, "yang berasal dari kata *al-ajru*" dalam bahasa Arab, yang berarti ganti atau upah.¹⁴

Dalam Islam, setiap aspek kehidupan manusia haruslah berdasarkan ajaran Al-Qur'an dan Sunnah. Siyasa Syar'iyah, sebagai sistem pemerintahan Islam, mengambil sumber utamanya dari Al-Qur'an dan As-Sunnah untuk merumuskan dan mengatur kehidupan bernegara. Apa yang disyariatkan oleh Allah Swt, sebagaimana tercantum dalam Al-Qur'an, harus diyakini sebagai kebenaran yang mutlak (*qath'i tsubut*).¹⁵

Siyasa, menurut Khallaf, adalah cara pemerintah Islam mengelola masalah-masalah umum untuk kebaikan dan mencegah hal-hal yang buruk bagi masyarakat Islam. Siyasa Syar'iyah adalah aturan yang dibuat pemerintah Islam untuk mengatur kehidupan orang-orang di negara Islam. Tujuannya adalah membuat

¹⁴ Ayu Rike Maharani, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Pembayaran Ijarah Buruh Tani (Studi di Desa Kampung Bogor Kecamatan Kepahiang Kabupaten Kapahiang)*, Skripsi, UIN Fatawati Sukarno Bengkulu, 2022, h.17.

¹⁵ Abdi Wijaya, "Dimensi Ilahi dan Dimensi Insani dalam Maqashid al-Syari'ah", *al Risalah: Jurnal Fakultas Syari'ah dan Hukum* 15, no. 2, 2015, h. 214, https://journal3.uinalauddin.ac.id/index.php/al_risalah/article/download/844/814.

kehidupan lebih baik dan menghindari masalah, tapi aturan tersebut harus sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.¹⁶

Dalam hukum ketenagakerjaan, Undang-Undang Ketenagakerjaan melarang perusahaan membayar upah di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Pelanggaran terhadap larangan ini dapat mengakibatkan sanksi serius bagi perusahaan, seperti hukuman penjara minimal satu tahun hingga empat tahun, dan denda minimal Rp100 juta hingga maksimal Rp400 juta. Meskipun wajib, UU Ketenagakerjaan memberi opsi kepada perusahaan untuk menunda penerapan UMP/UMK di perusahaannya. Prosedur teknis untuk penangguhan ini diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Lebih lanjut, Pasal 88 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 menjamin hak pekerja atau buruh untuk menerima penghasilan yang mencukupi bagi kehidupan yang layak. Penghidupan yang layak

¹⁶ Abdi Wijaya, "Dimensi Ilahi dan Dimensi Insani Dalam Maqashid al-Syari'ah", *Al-Risalah: Jurnal Fakultas Syari'ah dan Hukum* 15, no.2, 2015, h. 214. https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/al_risalah/article/download/844/814

mengacu pada kemampuan memenuhi kebutuhan dasar pekerja atau buruh dan keluarganya dengan standar yang wajar.

Hak memperoleh gaji yang sesuai Kaidah Islam terdapat dalam firman Allah SWT dalam surat An-Nisa ayat 29, yang berbunyi:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ
رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka*”. (Q.S. An-Nisa:29)¹⁷

Ayat di atas menjelaskan pentingnya bagi umat Islam untuk mencari rezeki yang halal, bukan dengan cara yang tidak sah, serta menjaga agar tidak ada unsur yang merugikan di antara kedua belah pihak.

Disyaratkan pula agar upah dalam transaksi ijarah disebutkan secara jelas dan diberitahukan berapa besar atau kecilnya upah pekerja. Hadis riwayat Abu Sa’id Al-Khudri, Nabi SAW bersabda :

¹⁷ Al-Qur’an Online, *Surat An-Nisa Ayat 29: Arab, Latin, Terjemahan dan Tafsir*, NU Online, <https://quran.nu.or.id/an-nisa/29>, diakses pada 07 Oktober 2023.

. رَوَاهُ وَ عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ
عَبْدُ الرَّزَّاقِ . عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ

Artinya: *Dari Abu Sa'id Al khudri ra. bahwasanya Nabi SAW bersabda, "Barang siapa memperkerjakan pekerja maka tentukanlah upahnya."* (H.R Abdurrazaq).¹⁸

Oleh karna itu, peran Disnaker sangat penting dalam menjaga keseimbangan dan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan serta meningkatkan kesejahteraan pekerja. Disnaker biasanya bekerja sama dengan pemerintah pusat dalam mengimplementasikan kebijakan ketenagakerjaan yang telah ditetapkan dalam undang-undang nasional.

Dinas Ketenagakerjaan atau yang sering disingkat sebagai Disnaker adalah lembaga pemerintah di tingkat daerah (provinsi atau kabupaten/kota) yang bertanggung jawab dalam mengelola dan mengawasi berbagai aspek ketenagakerjaan di wilayahnya. Peranannya mencakup berbagai bidang, termasuk pengawasan ketenagakerjaan, peningkatan kualitas tenaga kerja, pengaturan upah minimum regional, penyelesaian sengketa pekerjaan, dan sebagainya.

¹⁸ Al-Hafid Ibn Hajar, *Terjemahan Bulughul Maram (Ibnu Hajar Al-Asqalani)*, (Jakarta: Pustaka Amani, 1995, Cet 1), h. 361.

Rusli Ramli menjelaskan pengawasan sebagai tindakan untuk mengidentifikasi apa yang tengah dilaksanakan dengan cara mengevaluasi pencapaian hasil atau prestasi. Jika terdapat penyimpangan dari standar yang telah ditetapkan, langkah perbaikan harus diambil agar hasil atau prestasi tersebut sesuai dengan rencana awal.¹⁹

Pengawasan oleh Disnaker memiliki peran yang sangat penting karena merupakan cara untuk memastikan bahwa aktivitas yang sedang berlangsung sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh staf pengawas ketenagakerjaan yang harus memiliki kompetensi dan independensi untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan, seperti yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003.²⁰

Fungsi pengawasan memiliki peran penting dalam aktivitas tertentu karena pengawas terlibat secara langsung dalam aktivitas yang mereka awasi. Hasil dari aktivitas yang diawasi, baik yang positif maupun negatif, dapat langsung diidentifikasi oleh pengawas.

¹⁹ Rusli Ramli, *Asas-Asas Manajemen*, (Jakarta: Karunika Jakarta UT, 1986), h. 1.

²⁰ Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), h. 49.

Keberhasilan pengawasan sangat bergantung pada tingkat keahlian dan keterampilan pengawas.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) di mana data dikumpulkan langsung di lokasi, seperti di komunitas, organisasi, dan institusi pemerintahan. Penelitian ini juga termasuk dalam jenis penelitian kualitatif, yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena sosial atau kejadian. Sesuai dengan pendekatan penelitian kualitatif, data yang dihasilkan berupa deskripsi dalam bentuk kata-kata, baik itu tertulis maupun lisan, dari orang-orang dan perilaku yang diamati.²¹

Ada dua jenis sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Data Primer

Data Primer merujuk kepada data yang peneliti peroleh langsung dari sumber asli dalam penelitian ini, yaitu mengenai Peran Disnaker dalam Praktik Pembayaran

²¹ Lexy J Meleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), h. 4.

Upah di Bawah Ketentuan UMR dan UMK yang diperoleh secara langsung dari lapangan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merujuk kepada data yang diperoleh dari berbagai sumber bacaan yang relevan, termasuk Al-Qur'an, Hadis, Undang-Undang, serta buku-buku yang membahas isu-isu terkait upah dan hukum Islam, khususnya Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Siyash Syariyyah.

2. Jenis Pendekatan

Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis-empiris. Penelitian yuridis-empiris merupakan penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara langsung pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.²²

²² Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), h. 134.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

a. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data di mana peneliti berinteraksi dengan subjek penelitian melalui pertanyaan dan jawaban. Tujuan dari wawancara dalam konteks penelitian adalah untuk mendapatkan informasi, pendapat, atau pandangan subjek penelitian tentang topik yang sedang diselidiki. Wawancara dapat dilakukan secara langsung, melalui telepon, atau bahkan daring, tergantung pada metode penelitian yang digunakan. Dalam wawancara, peneliti mengajukan pertanyaan kepada subjek penelitian, dan subjek memberikan tanggapan berdasarkan pengalaman atau pengetahuannya.²³

b. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dalam penelitian yang melibatkan pengamatan langsung

²³ I Made Laut Mertha Jaya, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan dan Riset Nyata*, (Yogyakarta: Quadrant, 2020), h. 153.

terhadap objek, peristiwa, atau fenomena yang sedang diselidiki. Tujuannya adalah untuk mengumpulkan data yang akurat dan obyektif tentang perilaku, karakteristik, atau situasi yang diamati. Observasi sering digunakan dalam penelitian kualitatif dan penelitian lapangan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang berbagai fenomena.²⁴

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pengumpulan, penyimpanan, dan pengarsipan informasi, data, atau catatan dalam berbagai bentuk seperti tulisan, visual, atau audio. Tujuannya adalah untuk menjaga catatan yang akurat, teratur, dan dapat diakses dengan mudah untuk keperluan pengambilan keputusan, analisis, referensi, dan pelacakan.²⁵

²⁴ Uswatun Khasanah, *Pengantar Mikroteaching*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), h.

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 116.

4. Teknik Analisis Data

Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari beberapa sumber, yaitu dari wawancara, observasi dan dokumentasi. Begitupula dengan sumber bacaan, seperti buku-buku, Undang-Undang, Al-Qur'an dan Hadist. Data-data tersebut dibaca, dipelajari dan ditelaah. Lalu, dibuat kesimpulan.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah membahas permasalahan yang diangkat oleh penulis dalam penelitian ini, maka disusun pembahasan secara sistematis. Sistematika pembahasan ini terbagi kedalam beberapa bagian yang membentuk bab, sub bab, serta bagian-bagian yang lebih kecil, yaitu:

BAB I Pendahuluan :

Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Fokus Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat/Signifikansi Penelitian, Penelitian Terdahulu yang Relevan, Kerangka Pemikiran, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan.

BAB II Tinjauan Umum:

Pada bab ini membahas tentang tenaga kerja, upah menurut umum maupun hukum Islam, dan tentang ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Siyasah Syar'iyah.

BAB III Gambaran Umum Objektif :

Pada ini Gambaran Umum objek penelitian terdiri dari Gambaran Umum Kota Cilegon dan Gambaran Umum Disnaker Kota Cilegon.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan :

Hasil penelitian meliputi: Praktik Pembayaran Upah di PT Kota Cilegon, Peran Disnaker terhadap Pembayaran Upah di PT Kota Cilegon dan Analisis peran Disnaker terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Siyasah Syar'iyah.

BAB V Penutup :

Merupakan bab terakhir yang berisikan kesimpulan dan saran.

