
AL-MANSYUR

JURNAL EKONOMI DAN BISNIS SYARIAH

E-ISSN: 2809-3224

e-mail: almansyur@gmail.com

Sistem Pengupahan Tenaga Kerja di BUMDES Kusuma Ampeldento Karangploso Dalam Perspektif Kesejahteraan Pekerja

Sholihatin Khofsah

STAI Nahdlatul Ulama (STAINU) Malang; Indonesia
Jl. Raya Kepuharjo 18 A Karangploso, Kab. Malang, Jawa Timur
65152; Indonesia
e-mail: sholiha92@email.com

Nita Romadiyah

STAI Nahdlatul Ulama (STAINU) Malang; Indonesia
Jl. Raya Kepuharjo 18 A Karangploso, Kab. Malang, Jawa Timur
65152; Indonesia
e-mail: nitaromadiyah1234@gmail.com

Siti Muthi'atul Hasanah

STAI Nahdlatul Ulama (STAINU) Malang; Indonesia
Jl. Raya Kepuharjo 18 A Karangploso, Kab. Malang, Jawa
Timur 65152; Indonesia
e-mail: muthiatul777@gmail.com

Abstrak: Pengupahan merupakan hak dasar tenaga kerja yang berperan penting dalam menjamin kesejahteraan pekerja dan keberlanjutan hubungan kerja. Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) sebagai lembaga ekonomi desa yang melibatkan tenaga kerja lokal memiliki karakteristik tersendiri dalam penerapan sistem pengupahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem pengupahan tenaga kerja di BUMDes KUSUMA Ampeldento Karangploso dalam perspektif kesejahteraan pekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Informan penelitian terdiri atas pengelola dan tenaga kerja BUMDes KUSUMA. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa sistem pengupahan di BUMDes KUSUMA ditetapkan berdasarkan kebijakan internal yang berpedoman pada AD/ART dan SOP BUMDes, dengan menerapkan standar upah minimal sebesar Rp1.500.000 per bulan dan tanpa batas maksimal upah. Besaran upah disesuaikan dengan kinerja individu, kontribusi unit usaha, dan kondisi keuangan BUMDes. Persepsi tenaga kerja menunjukkan bahwa upah yang diterima dinilai cukup dan adil, meskipun tingkat kepuasan bersifat relatif. Namun demikian, perlindungan hukum bagi tenaga kerja belum terpenuhi secara formal, khususnya terkait jaminan sosial dan keselamatan kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem pengupahan di BUMDes KUSUMA telah memberikan kesejahteraan secara ekonomis, tetapi masih memerlukan penguatan dalam aspek perlindungan hukum ketenagakerjaan agar kesejahteraan pekerja dapat terwujud secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Sistem Pengupahan, BUMDes, Kesejahteraan Pekerja, Tenaga Kerja Desa, Perlindungan Hukum

A. PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan unsur penting dalam pembangunan nasional dan memiliki peran strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi sebagai proses peningkatan output dari waktu ke waktu menjadi indikator penting untuk mengukur keberhasilan pembangunan¹ serta kesejahteraan masyarakat. Negara menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Selain itu, Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan konstitusional tersebut menjadi dasar utama perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, khususnya dalam aspek pengupahan.

Pengupahan merupakan hak dasar pekerja yang memiliki fungsi penting dalam menjamin kelangsungan hidup dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya. Secara yuridis, pengaturan mengenai upah di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

¹ Ahmad Ma'ruf, & Latri Wihastuti. "Pertumbuhan ekonomi indonesia: determinan dan prospeknya." Dalam: *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, Volume 9; Nomor 1; (2008), 44 - 55.

Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan ditegaskan kembali dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Ketentuan lebih lanjut mengenai sistem pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang menegaskan bahwa upah harus memenuhi prinsip keadilan, kelayakan, serta menjamin penghidupan yang layak bagi pekerja.

Tabel 1
Dokumen Sistem Pengupahan Pengurus BUMDes KUSUMA

No	Jabatan	Gaji yang di terima
1	Penasehat Bumdes	Rp 500.000/bln
2	Dewan Pengawas	Rp 500.000/bln(3 orang)
3	Direktur Bumdes	Rp 2.500.000/bln
5	Sekretaris Bumdes	Rp 2.000.000/bln
6	Bendahara Bumdes	Rp 1.500.000/bln
7	Administrasi	Rp 1.500.000/bln

Tabel 2
Dokumen Sistem Pengupahan BUMDes KUSUMA
berdasarkan Unit Usaha

No	Unit Usaha	Jabatan	Gaji yang Terima
1	Teknisi	Ketua/Teknisi	Rp 2.200.000/bln
		Anggota	Rp 350.000/bln
		Anggota	Rp 350.000/bln
		Anggota	Rp 350.000/bln
		Anggota	Rp 350.000/bln
2	Petugas Parkir	Petugas Parkir	Rp 1.500.000/bln
		Petugas Parkir	Rp 1.500.000/bln
		Petugas Parkir	Rp 1.500.000/bln
3	Penampungan Sampah Sementara	Ketua TPS	Rp 1.500.000/bln
		9 Anggota lainnya	Rp 1.500.000/bln
4	Peternakan	Ketua	Rp 1.200.000/bulan

	ABK	Rp 400.000/minggu
	Penjaga	Rp 700.000/bulan

Dalam regulasi tersebut, ditegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh upah dapat menjadi alternatif peningkatan kesejahteraan bagi pekerja. Bila sistem ini dapat berjalan dengan baik maka dalam jangka panjang akan mendukung pada upaya perbaikan taraf hidup pekerja pada khususnya dan distribusi pendapatan antara tenaga kerja dengan pengusaha pada umumnya² yang telah ditetapkan berdasarkan kesepakatan, struktur dan skala upah, serta memperhatikan kebutuhan hidup layak. Selain itu, peraturan perundang-undangan juga memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dalam hubungan kerja yang mengatur antara pekerja/buruh dan pengusaha pada dasarnya memuat hak dan kewajiban³ dari praktik pengupahan yang tidak adil, seperti keterlambatan pembayaran upah, upah di bawah standar, serta ketidaksesuaian antara beban kerja dan imbalan yang diterima. Perlindungan hukum ini bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan antara pemberi kerja dan pekerja.

Dalam konteks pembangunan ekonomi desa, Badan Usaha Milik Desa (BUMDes KUSUMA) berperan sebagai lembaga ekonomi yang berperan sebagai motor penggerak perekonomian dan kesejahteraan masyarakat desa dengan cara pembentukan usaha baru yang berakar dan sumber daya yang ada serta optimalisasi kegiatan-kegiatan ekonomi masyarakat desa yang telah ada, Meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa yang telah ada. Peningkatan kesempatan berusaha dalam rangka memperkuat otonomi desa dan mengurangi pengangguran, Membantu pemerintah desa dalam mengurangi kemiskinan, Memberikan pelayanan sosial⁴ yang dibentuk untuk mengelola potensi desa dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. BUMDes KUSUMA sebagai badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja juga memiliki kewajiban untuk menerapkan sistem pengupahan yang selaras dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan yaitu perlindungan terhadap

² Haryo Kuncoro, "Upah sistem bagi hasil dan penyerapan tenaga kerja." Dalam: *Economic Journal of Emerging Markets*, volume: 7, No.: 1; (2002).

³ Suhartoyo, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional." Dalam: *Administrative Law and Governance Journal*, volume: 2; No.: 2; (2019): 326-336.

⁴ *Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pelimpahan Urusan Pemerintahan Lingkup Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Tahun Anggaran 2016*

tenaga kerja, yakni dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha,⁵ meskipun memiliki karakteristik tersendiri sebagai badan usaha berbasis desa. Penerapan sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan menjadi penting agar hak-hak tenaga kerja tetap terlindungi dan kesejahteraan pekerja dapat terjamin. Dalam pembagian system pengupahan di BUMDes KUSUMA Ampeldento ini mendapatkan upah bisa di nilai dari berapa besar unit masing masing menghasilkan sehingga terciptalah lah upah yang di terima oleh pekerja bumdes , jadi pengupahan disini sistemnya sesuai dengan kondisi keuangan desa dan juga sesuai dengan imbal balik yang di hasilkan oleh masing unit maka dari itu lah kenapa gaji setiap karyawan di BUMDes ini berbeda.

BUMDes KUSUMA Ampeldento Karangploso sebagai salah satu badan usaha milik desa yang menjalankan kegiatan ekonomi dengan melibatkan tenaga kerja lokal perlu menerapkan sistem pengupahan yang adil dan berorientasi pada kesejahteraan pekerja. Dalam praktiknya, sistem pengupahan di BUMDes KUSUMA sering kali dipengaruhi oleh kemampuan keuangan usaha, kebijakan pengelola, serta kondisi sosial ekonomi desa. Hal ini menimbulkan kebutuhan untuk mengkaji lebih dalam apakah sistem pengupahan yang diterapkan telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan mampu memberikan kesejahteraan bagi para pekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis sistem pengupahan tenaga kerja di BUMDes KUSUMA Ampeldento Karangploso dalam perspektif kesejahteraan pekerja.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan **pendekatan kualitatif** dengan jenis **penelitian deskriptif**. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menggambarkan secara mendalam sistem pengupahan tenaga kerja di BUMDes KUSUMA Ampeldento Karangploso serta implikasinya terhadap kesejahteraan pekerja, bukan untuk mengukur fenomena secara kuantitatif. Dokumentasi dan data kepegawaian digunakan sebagai data pendukung penelitian dan

⁵ Christin Lady Matindas, "Analisis Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003." Dalam: *Lex Privatum*, volume: 6; No.: 3; (2018).

disajikan secara lengkap pada bagian lampiran.

C. PEMBAHASAN

BUMDes KUSUMA Ampeldento Karangploso didirikan pada akhir tahun 2018 sebagai tindak lanjut dari kebijakan pemerintah desa yang mewajibkan pembentukan BUMDes KUSUMA sebagai syarat pengelolaan anggaran desa. Pada tahap awal pendiriannya, BUMDes KUSUMA ini masih menghadapi keterbatasan dari sisi perencanaan, modal, dan administrasi. Unit usaha pertama yang dijalankan adalah e-warung, yang kemudian berkembang menjadi agen layanan perbankan bekerja sama dengan Bank BNI.

Seiring perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan masyarakat, unit usaha e-warung tidak dapat bertahan lama. Pada akhir tahun 2020, BUMDes KUSUMA melakukan inovasi dengan membuka unit usaha layanan internet desa sebagai respons terhadap kebutuhan pembelajaran daring pada masa pandemi Covid-19. Unit usaha ini berkembang cukup pesat dan menghasilkan surplus keuangan, sehingga BUMDes KUSUMA mampu merekrut tenaga kerja tambahan.

Pada tahun-tahun berikutnya, BUMDes KUSUMA Ampeldento Karangploso terus berkembang dan saat ini mengelola empat unit usaha, yaitu layanan internet desa, pengelolaan parkir, pengelolaan sampah TPS PAS Asyik (Pengelolaan Sampah Ampeldento Resik), serta unit peternakan. Seluruh unit usaha tersebut melibatkan tenaga kerja lokal desa. Sistem Penentuan Upah Tenaga Kerja di BUMDes KUSUMA Ampeldento Karangploso

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur BUMDes KUSUMA Ampeldento Karangploso, sistem pengupahan tenaga kerja di BUMDes KUSUMA ini ditetapkan berdasarkan kebijakan internal yang berpedoman pada AD/ART dan Standar Operasional Prosedur (SOP) BUMDes KUSUMA. Penentuan upah tidak mengacu pada standar maksimal tertentu, namun BUMDes KUSUMA menetapkan standar minimal upah sebesar Rp1.500.000 per bulan.

Besaran upah yang diterima oleh setiap tenaga kerja tidak bersifat seragam, melainkan disesuaikan dengan kinerja individu dan kontribusi unit usaha yang dikelola. Semakin besar pendapatan yang dihasilkan oleh suatu unit usaha, maka semakin besar pula peluang tenaga kerja memperoleh tambahan upah atau tunjangan. Mekanisme pembayaran upah dilakukan secara tunai dan kebijakan akhir mengenai besaran upah berada di tangan Direktur BUMDes KUSUMA. Selain upah pokok, tenaga kerja juga memperoleh tunjangan yang besarnya disesuaikan dengan kondisi keuangan BUMDes KUSUMA dan diberikan secara merata kepada pekerja.

Hasil wawancara dengan tenaga kerja menunjukkan bahwa secara umum pekerja menilai upah yang diterima sudah cukup dan adil sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Pekerja menyadari bahwa besaran upah sangat berkaitan dengan kinerja dan hasil yang diberikan kepada BUMDes KUSUMA.

Tenaga kerja juga menyampaikan bahwa meskipun upah yang diterima dirasa cukup, kebutuhan hidup manusia bersifat tidak terbatas sehingga rasa puas terhadap upah bersifat relatif. Namun demikian, pekerja memahami kondisi keuangan BUMDes KUSUMA sebagai badan usaha desa yang masih berkembang, sehingga mereka menerima sistem pengupahan yang diterapkan.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi kebijakan pengupahan di BUMDes KUSUMA Ampeldento Karangploso, antara lain:

- **Kinerja tenaga kerja:** yaitu tingkat produktivitas dan kontribusi pekerja terhadap unit usaha.
- **Pendapatan unit usaha:** karena upah sangat bergantung pada hasil yang diperoleh masing-masing unit.
- **Kondisi keuangan BUMDes KUSUMA:** mengingat BUMDes KUSUMA masih dalam tahap pengembangan usaha.
- **Kebijakan internal pengelola,** khususnya keputusan Direktur BUMDes KUSUMA yang memiliki kewenangan dalam menentukan besaran upah.
- **Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja:** Hasil wawancara menunjukkan bahwa hingga saat ini tenaga kerja BUMDes KUSUMA belum memperoleh perlindungan hukum formal seperti jaminan sosial ketenagakerjaan atau asuransi kecelakaan kerja. Namun, BUMDes KUSUMA telah menjalin kerja sama informal dengan bidan desa untuk memberikan penanganan kesehatan apabila terjadi kecelakaan kerja. Pihak pengelola menyatakan harapan agar ke depan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dapat dipenuhi secara lebih formal.

Berdasarkan data kepegawaian BUMDes KUSUMA Ampeldento Karangploso, tenaga kerja yang terlibat dalam pengelolaan BUMDes berasal dari masyarakat lokal desa. Keterlibatan tenaga kerja lokal ini sejalan dengan tujuan pendirian BUMDes sebagai sarana pemberdayaan ekonomi masyarakat desa.

Tenaga kerja BUMDes KUSUMA tersebar pada beberapa unit usaha, yaitu layanan internet desa, pengelolaan parkir, pengelolaan sampah TPS PAS Asyik (Pengelolaan Sampah Ampeldento Resik), serta unit peternakan. Setiap unit usaha memiliki pembagian tugas yang disesuaikan dengan kebutuhan operasional dan kemampuan masing-

masing tenaga kerja.

Data pegawai menunjukkan bahwa sistem ketenagakerjaan di BUMDes KUSUMA bersifat fleksibel, baik dari segi pembagian kerja maupun besaran upah yang diterima. Penetapan tugas dan tanggung jawab tenaga kerja dilakukan berdasarkan kesepakatan kerja serta kebijakan internal BUMDes yang berpedoman pada AD/ART dan Standar Operasional Prosedur (SOP).

Data pegawai dan struktur organisasi BUMDes KUSUMA digunakan sebagai dasar dalam menganalisis sistem pengupahan tenaga kerja dan tidak disajikan secara rinci dalam naskah hasil penelitian. Adapun data kepegawaian secara lengkap disajikan pada bagian lampiran sebagai bahan pendukung penelitian. Data pegawai dan dokumentasi penelitian digunakan sebagai dasar penyusunan hasil penelitian dan tidak disajikan secara rinci dalam pembahasan.

1. Sistem Pengupahan dalam Perspektif Kesejahteraan Pekerja

Sistem pengupahan yang diterapkan di BUMDes KUSUMA Ampeldento Karangploso menunjukkan karakteristik yang berbeda dengan perusahaan formal. Pengupahan lebih bersifat fleksibel dan berbasis kinerja, serta disesuaikan dengan kemampuan keuangan usaha. Hal ini mencerminkan kondisi BUMDes KUSUMA sebagai badan usaha desa yang mengutamakan keberlanjutan usaha dan kebersamaan.

Dalam perspektif kesejahteraan pekerja, sistem pengupahan ini dapat memberikan motivasi kerja karena adanya keterkaitan langsung antara kinerja dan upah. Namun, di sisi lain, belum adanya standar upah yang mengacu pada kebutuhan hidup layak berpotensi menimbulkan ketidakpastian pendapatan bagi tenaga kerja.

2. Keadilan Upah dan Hubungan Kerja Kekeluargaan

Pada sudut pandang hukum Islam tujuan tertinggi yang ingin dicapai dalam hukum adalah keadilan. Bagi Islam sendiri, keadilan yang muncul dari nalar manusia itu keadilan relatif yang terbatasnya kemampuan akal manusia. Karena hal itu keadilannya tidak bersifat abadi. Menurut islam keadilan yang hakiki dan sejati adalah keadilan yang mutlak berdasarkan pada wahyu tuhan yang diterapkan pada hukum islam.⁶

Berikut dasar tentang upah sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadits

⁶ St Nur Syahidah Dzatun Nurain, "Prinsip Keadilan Sosial Dalam Islam : Studi Teks Al-Qur ' an Dan Hadis." Dalam: *Jurnal Interdisiplin Sosiologi Agama (JINSA)*, Volume: 4; No.: 1; (2024), hlm.: 35–51.

a. Al-Qur'an

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ
بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ۗ

Artinya:

Janganlah kamu makan harta di antara kamu dengan jalan yang batil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada para hakim dengan maksud agar kamu dapat memakan sebagian harta orang lain itu dengan jalan dosa, padahal kamu mengetahui.⁷

Surat al baqarah ayat 188 merupakan sebuah landasan hukum islam yang membahas tentang larangan manipulasi harta dan kekuasaan untuk kepentingan pribadi atau golongan tertentu dalam konteks keadilan sosial. Didalamnya ada peringatan terkait perilaku yang harus dihindari oleh kaum muslim perihal pengelolaan harta dan interaksi sosial.

Islam tidak pernah sekalipun membatasi manusia untuk memperoleh kekayaan menggunakan segala macam strategi, asalkan tidak menyalahi aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh syari'at. Karena pada dasarnya, hukum mu'ammalah adalah mubah. Islam mempunyai beberapa prinsip terkait mengembangkan bisnis seperti harus bebas dari faktor yang membahayakan, tidak jelas dan tidak merugikan orang lain. Seperti bisnis dengan sistem memberikan bonus secara adil, tidak menempatkan sesuatu pada tempatnya dan tidak menguntungkan orang lain, dalam artian bahwa semua prosedur bisnis harus bebas dari faktor curang, judi, menipu, pencurian, riba dan segala bentuk perkara yang bathil. Manusia sangat membutuhkan harta guna memenuhi kebutuhan dan kehidupan. Al-Qur'an sendiri juga memberi batasan secara umum untuk bermuamamah, salah satunya memakan harta yang bathil.⁸

Dari berbagai macam makna adil dalam al-Qur'an, ahli agama memberi empat makna keadilan. Pertama, adil berarti sama seperti halnya memperlakukan orang lain sama dan tidak membedakannya dalam haknya. Kedua, adil berarti seimbang. Seimbang disini kebalikannya dari kedzaliman. Penting untuk

⁷ QS. Al-Baqarah, (2):188)

⁸ Muthia Rizky, & Rachmad Risqy Kurniawan, *Larangan Dan Bahaya Memakan Harta Secara Bathil*, (OSF Preprints x5mpr, Center for Open Science, 2022)

memahami terkait keseimbangan tidak mewajibkan persamaan kadar dan syarat untuk semua bagian untuk seimbang; bagian tertentu mungkin kecil atau besar, tetapi ukurannya ditetapkan oleh fungsi yang dihendaki. Ketiga, adil dalam memberikan hak-hak pada orang lain dan memberikan hak terhadap pemilikinya. Atau bisa dinamakan menempatkan sesuatu pada tempatnya. Keempat, konsep adil yang merujuk pada ilahi. Keadilan pada dasarnya adalah rahmat-Nya, dan adil berarti mempertahankan keadilan secara konsisten. terkait pengertian seperti inilah yang harus dimengerti bahwa kandungan firman tuhan yang menunjuk Allah SWT, penegak keadilan.⁹

b. Hadist

Hadist Nabi tentang memberikan upah sebelum keringat pekerja kering:

Dari Abdullah bin Umar radliyallahu anhumu berkata, Rasulullah shallallahu alaihi wasallam bersabda "Berikan upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering." (HR Ibnu Majah, shahih).¹⁰

Maksud hadis ini adalah bersegeralah memberikan hak pekerja sesuai dengan perjanjian setelah pekerjaannya selesai, hadis tersebut memberikan penegasan agar pemberi kerja menyegerakan dan tidak telat dalam membayar upah pekerja.

Dari hasil wawancara bersama Direktur BUMDes KUSUMA. Persepsi tenaga kerja yang menilai upah sudah adil menunjukkan bahwa hubungan kerja di BUMDes KUSUMA lebih didasarkan pada nilai kekeluargaan dan kepercayaan. Mekanisme penyelesaian keluhan dilakukan melalui diskusi dan musyawarah, sehingga menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

Namun, keadilan yang bersifat subjektif ini perlu diimbangi dengan sistem pengupahan yang lebih terstruktur agar tidak menimbulkan ketimpangan di masa mendatang, terutama ketika jumlah tenaga kerja semakin bertambah.

3. Perlindungan Hukum sebagai Bagian dari Kesejahteraan Pekerja

Belum terpenuhinya perlindungan hukum formal bagi tenaga kerja menunjukkan bahwa aspek kesejahteraan pekerja di BUMDes KUSUMA masih perlu ditingkatkan. Padahal, berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hak dasar tenaga kerja.

⁹ St Nur Syahidah Dzatun Nurain, *Op. Cit.*

¹⁰ HR. Ibnu Majah

Kedepan, BUMDes KUSUMA Ampeldento Karangploso perlu mengintegrasikan sistem pengupahan dengan perlindungan hukum ketenagakerjaan agar kesejahteraan pekerja tidak hanya bersifat ekonomis, tetapi juga mencakup aspek keamanan dan keberlanjutan kerja.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai sistem pengupahan tenaga kerja di BUMDes KUSUMA Ampeldento Karangploso dalam perspektif kesejahteraan pekerja, dapat disimpulkan sebagai berikut:

(Pertama): Sistem pengupahan tenaga kerja di BUMDes KUSUMA ditetapkan berdasarkan kebijakan internal yang berpedoman pada Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) serta Standar Operasional Prosedur (SOP) BUMDes. Sistem pengupahan yang diterapkan bersifat fleksibel dan berbasis kinerja, dengan menetapkan standar upah minimal sebesar Rp1.500.000 per bulan tanpa menetapkan batas maksimal upah.

(Kedua): Besaran upah tenaga kerja tidak bersifat seragam, melainkan disesuaikan dengan kinerja individu dan kontribusi unit usaha yang dikelola. Pendapatan unit usaha dan kondisi keuangan BUMDes KUSUMA menjadi faktor utama yang mempengaruhi kebijakan pengupahan, di samping kewenangan Direktur BUMDes dalam menentukan besaran upah dan tunjangan.

(Ketiga): Persepsi tenaga kerja terhadap keadilan dan kelayakan upah menunjukkan bahwa pekerja secara umum menilai upah yang diterima sudah cukup dan adil sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan dan mekanisme penyelesaian keluhan melalui musyawarah turut mendukung terciptanya hubungan kerja yang harmonis di lingkungan BUMDes KUSUMA.

(Keempat): Perlindungan hukum bagi tenaga kerja BUMDes KUSUMA belum terpenuhi secara formal, khususnya terkait jaminan sosial ketenagakerjaan dan perlindungan keselamatan kerja. Meskipun terdapat upaya perlindungan informal melalui kerja sama dengan badan desa, kondisi ini menunjukkan bahwa aspek kesejahteraan pekerja belum sepenuhnya terpenuhi secara komprehensif.

(Kelima): Secara keseluruhan, sistem pengupahan di BUMDes KUSUMA telah memberikan kesejahteraan secara ekonomis bagi tenaga kerja, namun masih memerlukan penguatan dalam aspek kepastian hukum dan perlindungan ketenagakerjaan agar kesejahteraan pekerja dapat terwujud secara berkelanjutan dan sesuai

dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

Daftar Rujukan

- Kuncoro, H., "Upah sistem bagi hasil dan penyerapan tenaga kerja." Dalam: *Economic Journal of Emerging Markets*, volume: 7, No.: 1; (2002).
- Ma'ruf, A., & Wihastuti, L., "Pertumbuhan ekonomi indonesia: determinan dan prospeknya." Dalam: *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, Volume 9; Nomor 1; (2008), 44 - 55.
- Matindas, C. L., "Analisis Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003." Dalam: *Lex Privatum*, volume: 6; No.: 3; (2018).
- Nuraini, S. N. S. D., "Prinsip Keadilan Sosial Dalam Islam : Studi Teks Al-Qur ' an Dan Hadis." Dalam: *Jurnal Interdisiplin Sosiologi Agama (JINSA)*, Volume: 4; No.: 1; (2024), hlm.: 35–51.
- Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pelimpahan Urusan Pemerintahan Lingkup Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Tahun Anggaran 2016*
- Rizky, M., & Kurniawan, R. R., *Larangan Dan Bahaya Memakan Harta Secara Bathil*, (OSF Preprints x5mpr, Center for Open Science, 2022)
- Suhartoyo, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional." Dalam: *Administrative Law and Governance Journal*, volume: 2; No.: 2; (2019): 326-336.