

NASKAH PUBLIKASI
PENELITIAN UNGGULAN PRODI

Rumpun Ilmu : Hukum



**PENGATURAN PENGUPAHAN PEKERJA FORMAL
(PERBANDINGAN ANTARA UU NOMOR 13 TAHUN 2003 DENGAN
SYARIAH ISLAM)**

oleh :

PENGUSUL

KETUA

AHMAD HUSNI, S.H.,M.H
NIK/NIDN 153 003/0523106201

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

OKTOBER 2014

**PENGATURAN PENGUPAHAN PEKERJA FORMAL
(PERBANDINGAN ANTARA UU NOMOR 13 TAHUN 2003 DENGAN
SYARIAH ISLAM)**

oleh

Ahmad Husni

Abstract

Pengupahan menjadi isu sentral dalam hubungan kerja. Baik pekerja maupun pengusaha mempunyai pendapat yang berbeda tentang pemaknaan upah. Pekerja memaknai upah dalam koridor kelayakan dan kesejahteraan hidup, sementara pengusaha memaknai sebagai bagian dari biaya produksi sehingga harus ditekan serendah mungkin. Disinilah campur tangan pemerintah menjadi penting. Secara normatif, berdasarkan pada ketentuan Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya maka penetapan upah menjadi kewenangan pemerintah daerah dalam hal ini kepala daerah. Prosedur penetapan upah minimum dilakukan melalui Dewan Pengupahan Daerah yang dibentuk oleh Kepala Daerah yang terdiri dari unsur Pengusaha, Pekerja, Akademisi dan Pemerintah. Penetapan upah minimum tersebut pada hakekatnya menjadi jaring pengaman bagi kehidupan layak pekerja. Upah minimum tidak memperhatikan faktor produktifitas, skala usaha, skala produksi dan lain sebagainya.

Menurut syariah Islam, sebagaimana termaktub dalam Al Quran Surat At Taubah ayat 105 dan Al Quran surat Al-Kahfi ayat 30 juga dalam Hadits Nabi sebagaimana diriwayatkan oleh Muslim, Abu Daud, Tirmidzi dan lain-lain menunjukkan bahwa upah tidak saja dimaknai sebagai balasan di dunia namun juga akan mendapat balasan di akherat kelak berupa pahala. Islam juga mengajarkan bahwa upah mengandung dua unsur penting yaitu adil dan layak. Adil mengandung pengertian jelas dan transparan serta proposionalitas serta Layak mengandung pengertian cukup sandang, pangan dan papan serta nilai nominal tersebut sesuai dengan pasaran.

Dengan demikian konsep pengupahan secara syariah Islam lebih komprehensif dibandingkan dengan kosnep pengupahan menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang semata-mata hanya mendasarkan pada upah minimum sebagai jaring pengaman.

Kata kunci : Upah, Adil, Layak

Pendahuluan

Pengupahan pekerja khususnya pekerja formal di Negara Indonesia selalu menimbulkan perbedaan pandangan antara pekerja dan pengusaha. Perbedaan pandangan ini berkaitan dengan nilai nominal jumlah upah pekerja formal. Hal ini terjadi karena di satu sisi pekerja menghendaki upah yang layak dan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, dan disisi lain pengusaha menghendaki upah pekerja yang tidak membebani usaha sehingga perusahaan tetap mampu beroperasi tanpa harus terbebani oleh upah pekerja. Model pengupahan di Indonesia cenderung mengikuti konsep pengupahan di negara-negara Amerika Latin daripada konsep pengupahan Asia Timur. Konsep pengupahan di negara-negara Amerika Latin dilakukan dengan menerbitkan kebijakan pengupahan yang melakukan perlindungan berlebih terhadap sektor ekonomi modern, sebaliknya konsep pengupahan Asia Timur kurang memberikan perlindungan terhadap sektor ekonomi modern¹.

Oleh sebab itu tidak mengherankan apabila menjelang dan setelah penetapan upah bagi pekerja formal senantiasa diiringi dengan gerakan pekerja berupa demonstrasi, unjuk rasa bahkan pemogokan kerja guna menuntut upah pekerja yang layak tersebut. Secara normatif, pengupahan pekerja sudah diatur dalam Undang Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2), Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 88 sampai dengan pasal 98, Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2013 tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum Dalam Rangka Keberlangsungan Usaha dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

Prinsip dasar pengupahan pekerja formal dalam Konstitusi, Undang Undang Nomor 13 tahun 2003, Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2013 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan

¹ Chris Manning, 2004, *Legislating for Labour Protection: Betting on the Weak or the Strong?*, p. 2

Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) adalah *pertama*, mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, *kedua*, mencerminkan pemberian imbalan atas hasil kerja seseorang dan *ketiga*, memuat pemberian insentif yang mendorong peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan daerah/nasional².

Upah atau imbalan yang diterima oleh seorang pekerja sehubungan dengan pekerjaannya dapat digolongkan kedalam 4(empat) bentuk yaitu :

- a. Upah atau gaji yaitu gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan atau masa kerja seorang pekerja.
- b. Tunjangan dalam bentuk natura seperti; beras, gula, garam, pakaian dll.
- c. *Fringe Benefits* yaitu jenis benefit lain yang diterima oleh seseorang diluar gaji sehubungan dengan jabatan atau pekerjaannya.
- d. Kondisi lingkungan kerja³.

Agama Islam juga mengatur tentang pengupahan mulai dari Al Quran sampai Sunnah Rasulullah. Dalam Al Quran, permasalahan upah diatur dalam Al Qur'an surat At Taubah ayat 105 menyebutkan

“Dan katakanlah : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.”.

Menurut Muhammad Abduh dan Zamakhsari seorang yang bekerja pada suatu badan usaha (perusahaan) dapat dikategorikan sebagai amal saleh, dengan syarat perusahaannya tidak memproduksi/menjual atau mengusahakan barang-barang yang haram. Dengan demikian, maka seorang karyawan yang bekerja dengan benar, akan menerima dua imbalan, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akhirat. Sebagaimana tersurat dalam Al Quran surat Al-Kahfi ayat 30, yang artinya :

² Desmiwati, 2010, *Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Penetapan Upah Minimum Pekerja*, hal. 6

³ Ibid

“Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh tentulah Kami tidak akan menyalakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan baik.”
Sedangkan dalam Surat An Nahl ayat 97 disebutkan :

“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik apa yang telah mereka kerjakan.”

Berdasarkan ketentuan ayat-ayat diatas, maka imbalan dalam konsep Islam menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akherat, tetapi hal yang paling penting Islam menekankan pada imbalan akherat. Disamping itu Islam tidak melakukan diskriminasi pengupahan khususnya diskriminasi jender, bahwa laki-laki atau perempuan harus mendapatkan upah yang sama apabila melakukan pekerjaan yang sama.

Sedangkan dalam sunnah Rasul terdapat dalam hadits Rasulullah SAW terdapat dalam riwayat Abu Dzar, bahwa Rasulullah saw bersabda:

“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri) dan tidak membebankan mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).” (HR. Muslim).⁴

Dari hadits ini dapat didefinisikan bahwa upah yang sifatnya materi (upah di dunia) harus terkait dengan keterjaminan dan kecukupan pangan dan sandang. Perkataan : “harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri)”, bermakna bahwa upah yang diterima harus menjamin makan dan pakaian karyawan yang menerima upah.

Periwayatan hadits yang lain, dari Mustawrid bin Syadad Rasulullah SAW bersabda :

⁴ Shaleh, Maududi al-Hadits asy-Syarif Kutubus Sittah Shahih Muslim Kitab al-Aiman bab 10, hal 969.

“Siapa yang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah ia mencarikan isteri (untuknya); seorang pembantu bila tidak memilikinya, hendaklah ia mencarikannya untuk pembantunya. Bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, hendaklah ia mencarikan tempat tinggal. Abu Bakar mengatakan: Diberitakan kepadaku bahwa Nabi Muhammad Saw. bersabda: “Siapa yang mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keterlaluan atau pencuri.” (HR. Abu Daud).

Hadits ini menegaskan bahwa kebutuhan papan (tempat tinggal) merupakan kebutuhan yang bersifat hak bagi para karyawan. Bahkan menjadi tanggung jawab majikan juga untuk mencarikan jodoh bagi karyawannya yang masih lajang (sendiri).

Dalam prakteknya, besaran upah pekerja formal di Indonesia masih jauh dibawah KHL, Misalnya di Bangka Belitung upah minimum pada tahun 2013 sebesar Rp. 1.024.000,- (sekitar 65 persen dari KHL). Di Lampung, tahun 2013 upah minimum sebesar Rp. 855.000,- (sekitar 95 persen dari Kebutuhan Hidup Layak) dan seterusnya. Terhadap fakta empiris seperti ini, Islam memberikan alternatif berupa memberikan subsidi kepada pengusaha dan pekerja formal. Subsidi diberikan pemerintah kepada pengusaha agar mereka dapat memberikan upah yang layak kepada pekerjanya. Sedangkan subsidi diberikan kepada pekerja dalam bentuk jaminan sosial, baik jaminan hari tua, kecelakaan kerja, perumahan, kesehatan dan lain-lain. Subsidi pemerintah ini dapat diambil dari dana *baitul maal* (keuangan negara) maupun dari zakat. Konsep ini pernah dijalankan oleh Umar ra, dimana subsidi diebrikan dalam bentuk (1) Ransum atau jatah tetap setiap orang; dan (2) Subsidi tahunan tunai yang bersifat tetap bagi mereka yang ikut berjihad⁵.

Secara ekonomis, upah pekerja di Indonesia hanya berkisar lima sampai enam persen dari biaya produksi. Sementara data Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menunjukkan bahwa upah pekerja hanya menghabiskan 25 persen dari seluruh pengeluaran perusahaan, sementara 60 persen lain untuk biaya produksi dan 15 persen sisanya berupa biaya siluman untuk oknum aparat pemerintah. Oleh sebab itu, secara global, apabila

⁵ Muhammad, 2013, *Tenaga Kerja dan Upah dalam Perspektif Islam*, hal. 5

dibandingkan dengan pekerja di negara lain, upah pekerja Indonesia paling rendah. Pekerja di Indonesia dibayar hanya sebesar 0.6 US dollar perjam sementara pekerja di Malaysia dibayar 2.88 US dollar, pekerja di Filipina dibayar 1.04 US dollar, pekerja Thailand dibayar sebesar 1.63 US dollar dan pekerja di China dibayar 2.11 US dollar.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaturan pengupahan pekerja formal dalam Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 ?
2. Bagaimanakah Hukum Islam (syariah Islam) mengatur pengupahan pekerja ?
3. Bagaimanakah perbandingan pengaturan pengupahan bagi pekerja formal antara Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 beserta peraturannya dengan Hukum Islam (Syariah) ?

Pembahasan

Bagi pekerja/buruh, upah merupakan sumber pendapatan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu sesuai dengan tujuan seseorang bekerja maka melalui peningkatan upah kesejahteraan seseorang dapat ditingkatkan. Sebab apabila upah semakin besar, maka semakin besar peluang seseorang untuk dapat memenuhi dan memperbaiki tingkat hidupnya, seperti pemenuhan kebutuhan akan sandang, pangan, papan, kesehatan, rekreasi dan lain sebagainya.

Dilain pihak, pengusaha melihat upah sebagai salah satu bagian biaya produksi. Oleh karena itu upah sudah seharusnya dikaitkan dengan produktivitas kerja, yang pada dasarnya tingkat produktivitasnya harus lebih tinggi dari tingkat upah. Dengan demikian maka upah merupakan salah satu cara untuk memberikan motivasi peningkatan produktivitas dan etos kerja. Namun dalam manajemen sumber daya manusia upah juga harus dilihat sebagai

investasi atau *human investment*. Sebagai *human investment*, kenaikan upah atau kesejahteraan tenaga kerja dapat dilihat sebagai perbaikan atau peningkatan kualitas SDM atau pekerja/buruh, yang hasilnya akan diperoleh kemudian. Apabila upah dan kesejahteraan lebih baik, maka dimungkinkan adanya perbaikan kesehatan dan gizi, perbaikan ketrampilan melalui tambahan pendidikan, latihan, bacaan, perbaikan disiplin, perbaikan syarat kerja, peningkatan semangat kerja, adanya ketenangan kerja dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut akan mendorong naiknya produktivitas kerja.

Pemerintah melihat upah merupakan jaring pengaman agar kesejahteraan pekerja/buruh tidak merosot, disamping untuk meningkatkan penghasilan masyarakat tingkat bawah. Dilihat dari aspek makro tingkat upah mencerminkan pemerataan, tingkat daya beli masyarakat, peningkatan produktivitas nasional yang berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi dan kesempatan kerja, serta memelihara hubungan industrial yang aman. Melihat berbagai kepentingan yang berbeda tersebut, maka pemahaman sistem pengupahan serta pengaturannya di tingkat perusahaan sangat diperlukan.

Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh pengertian sama antara pekerja/buruh dan pengusaha di tingkat mikro yang akan berpengaruh ke tingkat makro. Pada dasarnya Upah Minimum ditetapkan oleh pemerintah untuk menahan merosotnya tingkat upah, khususnya bagi pekerja/buruh tingkat terbawah. Dengan kata lain Upah Minimum merupakan “jaring pengaman” agar tingkat upah tidak lebih rendah dari “jaring” tersebut. Di lain pihak pemerintah memberi kebebasan untuk mengatur upah yang berada di atas Upah Minimum. Dalam keadaan penawaran tenaga kerja jauh lebih besar dibanding dengan permintaan (*excess supply*), maka kekuatan tawar tenaga kerja menjadi sangat lemah. Hal ini mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap tingkat upah, khususnya bagi tenaga kerja dengan tingkat kemampuan rendah. Di lain pihak ada pendapat bahwa apabila Upah Minimum tidak diatur, maka bisa membuka peluang kerja yang lebih besar. Tetapi harus diakui bahwa setiap

perusahaan memiliki batas jumlah kesempatan kerja. Apalagi tingkat upah membawa berbagai implikasi bidang lain di masyarakat. Idealnya tingkat upah ditetapkan di masing-masing perusahaan melalui perundingan antara pekerja/buruh dengan pimpinan perusahaan. Untuk dapat melakukan perundingan secara efektif, maka pekerja/buruh sebaiknya diwakili oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sehingga perundingan dapat dilakukan dengan menggunakan mekanisme baku untuk membentuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Kendala utama yang cukup besar adalah kemampuan Serikat Pekerja/Serikat Buruh masih terbatas untuk melakukan perundingan PKB dengan pengusaha. Oleh karena itu pengaturan pengupahan secara intern perusahaan dinilai belum cukup efektif.

Penetapan Upah Minimum yang menjadi kewenangan pemerintah dalam hal ini adalah Gubernur perlu dibentuk adanya Dewan Pengupahan yang diatur dalam Pasal 98 ayat (1): “Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Propinsi dan Kabupaten/Kota”. Ayat (2): “Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi dan pakar.” Ayat (3): “Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Propinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/Bupati/Walikota.”

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas:

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

Penetapan upah minimum dilakukan dengan mempertimbangkan:

- a. Kebutuhan Hidup Minimum (KHM);
- b. Indeks Harga Konsumen (IHK);
- c. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
- d. Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
- e. Kondisi pasar kerja; dan
- f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.

Besarnya upah minimum ditetapkan satu tahun sekali setelah didahului dengan survey tentang Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Dinas Tenaga Kerja bersama Dewan Pengupahan menghitung nilai KHL menurut hasil survey. Komponen yang disurvei dapat digolongkan kedalam 5 kelompok, yaitu:

- 1) Kelompok Makanan dan Minuman
- 2) Kelompok Bahan Bakar dan Penerangan
- 3) Kelompok Perumahan dan Peralatan
- 4) Kelompok pakaian
- 5) Kelompok lain-lain⁶

Dalam memperhitungkan nilai akhir KHL juga telah memperhatikan faktor lain yang mempengaruhinya seperti tingkat inflasi, pertumbuhan ekonomi, kebutuhan fisik minimum, kemampuan perusahaan serta perbandingan tingkat pengupahan di daerah lain.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-226/Men/2000, dalam pelaksanaan upah minimum perlu memperhatikan hal:

⁶ Mirza Alfarizi, *IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM HAL PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN KULON PROGO TERHADAP PELAKSANAAN KETENTUAN UPAH MINIMUM DI KABUPATEN KULON PROGO*, hal. 33

- a) Besarnya Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMSP)/Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) minimal 5% (lima persen) lebih besar dari Upah Minimum Propinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) (Pasal 5);
- b) Perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Propinsi (UMP) /Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) atau Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP)/Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) (Pasal 13);
- c) Upah Minimum berlaku untuk semua status pekerja, baik tetap, tidak tetap maupun percobaan (Pasal 14 ayat (1));
- d) Upah minimum berlaku bagi pekerja yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun (Pasal 14 ayat (2));
- e) Peninjauan besarnya upah bagi pekerja di atas masa kerja satu tahun dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja dan pengusaha (Pasal 14 ayat (3));
- f) Bagi pekerja borongan atau berdasarkan satuan hasil yang dilaksanakan satu bulan lebih, upah rata-rata sebulan minimal upah minimum di perusahaan yang bersangkutan (Pasal 15 ayat (1));
- g) Pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan upah yang telah diberikan lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku (Pasal 17);
- h) Bagi pengusaha yang melanggar Pasal 7, Pasal 13 dan Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 dikenakan sanksi:
 - (1). Pidana kurungan maksimal tiga bulan atau denda maksimal Rp 100.000 (seratus ribu rupiah).
 - (2). Membayar upah pekerja sesuai dengan putusan hakim.

Pemerintah lebih *concern* terhadap masalah keadilan, pemerataan, dan mengurangi kemiskinan, selalu menetapkan upah minimum yang bertujuan menghalangi bekerjanya pasar, jika tenaga kerja berlebihan pasok atau memiliki nilai tawar yang lemah. Studi SMERU (2001), misalnya, mengungkapkan bahwa dampak dari penentuan upah minimum yang sekarang didesentralisasi ke daerah dan dilaksanakan lebih ketat, di samping mengurangi kesempatan kerja di sektor modern, justru memiskinkan kelompok tenaga kerja yang rentan seperti pekerja wanita dan usia muda yang dipekerjakan secara tidak tetap, kontrak, atau informal⁷. Disisi lain terdapat kecenderungan dari pemerintah khususnya Pemerintah Daerah sebagai pejabat yang berwenang dalam menentukan upah minimum sebagai alat kebijakan sosial yang menjurus kearah kebijakan populis dengan meningkatkan jumlah upah minimum pekerja setiap tahunnya⁸.

Dalam Islam, upah disebut *Ujrah* Berarti bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan tenaga kerja.

Pada dasarnya, Islam mengajarkan bahwa upah dan gaji diatur secara komprehensif. Al Qur'an surat At Taubah ayat 105 menyebutkan

“Dan katakanlah : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.”.

Menurut Muhammad Abduh dan Zamakhsari seorang yang bekerja pada suatu badan usaha (perusahaan) dapat dikategorikan sebagai amal saleh, dengan syarat perusahaannya tidak memproduksi/menjual atau mengusahakan barang-barang yang haram. Dengan demikian, maka seorang karyawan yang bekerja dengan benar, akan menerima dua imbalan,

⁷ Ibid, hal. 3

⁸ SMERU, 2001, *Dampak Kebijakan Upah Minimum Terhadap Upah dan Penyerapan Tenaga Kerjadi Daerah Perkotaan di Indonesia*, hal. 2

yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akhirat. Sebagaimana tersurat dalam Al Quran surat Al-Kahfi ayat 30, yang artinya :

“Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh tentulah Kami tidak akan menyalakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan baik.”

Berdasarkan dua ayat diatas yaitu At-Taubah 105 dan Al-Kahfi 30, maka imbalan dalam konsep Islam menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akherat. Tetapi hal yang paling penting, adalah bahwa penekanan kepada akherat itu lebih penting daripada penekanan terhadap dunia (dalam hal materi) sebagaimana semangat jiwa Al-Qur'an surat Al-Qhashsh ayat 77.

Surat At-Taubah 105 menjelaskan bahwa Allah memerintah kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Yang paling unik dalam ayat ini adalah penegasan Allah bahwa motivasi atau niat bekerja itu mestilah benar. Sebab kalau motivasi tidak benar, Allah akan membalas dengan cara memberi azab.

Al Quran surat Al-Kahfi ayat 30 memberikan petunjuk bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah balas dengan adil. Allah tidak akan berlaku zalim dengan cara menyalakan amal hamba-Nya. Konsep keadilan dalam upah inilah yang sangat mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi di negeri Islam. Disamping ayat-ayat Al Quran maka Rasulullah SAW pun memberikan penjelasan tentang upah. Adapun hadits Rasulullah SAW terdapat dalam riwayat Abu Dzar, bahwa Rasulullah saw bersabda:

“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimaknnya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri) dan tidak membebankan mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).” (HR. Muslim).⁹

⁹ Shaleh, Mause'ah al-Hadits asy-Syarif Kutubus Sittah Shahih Muslim Kitab al-Aiman bab 10, hal 969.

Dari hadits ini dapat didefinisikan bahwa upah yang sifatnya materi (upah di dunia) mestilah terkait dengan keterjaminan dan kecukupan pangan dan sandang. Perkataan : “harus diberinya makan seperti apa yang dimaknnya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri)”, bermakna bahwa upah yang diterima harus menjamin makan dan pakaian karyawan yang menerima upah¹⁰.

Dalam hadits yang lain, diriwayatkan dari Mustawrid bin Syadad bahwa Rasulullah saw bersabda:

“Siapa yang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah ia mencarikan isteri (untuknya); seorang pembantu bila tidak memilikinya, hendaklah ia mencarikannya untuk pembantunya. Bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, hendaklah ia mencarikan tempat tinggal. Abu Bakar mengatakan : Diberitakan kepadaku bahwa Nabi Muhammad Saw. bersabda: “Siapa yang mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang ketrlaluan atau pencuri .“ (HR. abu Daud).¹¹

Hadits ini menegaskan bahwa kebutuhan papan (tempat tinggal) merupakan kebutuhan azasi bagi karyawan. Bahkan menjadi tanggung jawab majikan juga untuk mencarikan jodoh bagi karyawannya yang masih lajang (sendiri). Hal ini ditegaskan lagi oleh Abdul Wahab Abdul Aziz As-Syaisyani dalam kitabnya *Huququl Insan Wa Hurriyyatul Asasiyah Fin Nidzomil Islami Wa Nudzumil Ma'siroti* bahwa mencarikan istri juga merupakan kewajiban majikan, karena istri adalah kebutuhan pokok bagi para karyawan.¹²

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa menurut Islam upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk materi di dunia (Adil dan Layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akherat (imbalan yang lebih baik). Dengan demikian Islam melihat upah sangat besar kaitannya dengan konsep moral, sementara barat tidak. Kedua, Upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan dan keduniaan) tetapi

¹⁰ Indrajaya, 2009, Kebijakan Upah Minimum Pekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2009, *skripsi*, hal. 31-45

¹¹ Shaleh, Mausuh al-Hadits asy-Syarif Kutubus Sittah Sunan Abu Daud Kitab al-Kharaj bab 9 NO. 2940, hal. 1443

¹² Wilson, *Islamic Bussines Theory and Practice*, hal 111

menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akherat yang disebut dengan Pahala. Konsep upah dalam Islam meliputi prinsip keadilan (*justice*), dan prinsip kelayakan (kecukupan).

Kesimpulan

Kebijakan pengupahan pekerja yang berdasarkan pada hukum positif yaitu Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013, Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak serta peraturan pelaksanaan lainnya upah lebih dititik beratkan pada aspek jaring pengaman bagi pekerja, diusahakan ada upah minimal yang menjadi ukuran atau standar bagi pekerja dengan masa kerja 0 tahun. Penetapan ini tidak berdasarkan pada aspek produktifitas pekerja namun hanya aspek kelayakan hidup saja. Berbeda dengan Islam, berdasarkan Al Quran dan Hadits Nabi maka Rambu-rambu pengupahan dalam Islam ada 2 yakni adil dan layak. Adil bermakna dua hal; (1) jelas dan transparan, (2) proporsional. Sedangkan layak bermakna dua hal; (1) cukup pangan, sandang, dan papan, (2) sesuai dengan pasaran

DAFTAR PUSTAKA

- Budiono, Abdul Rachmad , *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1999
- Clarke, Simon, *Labour Relation in Transition : Wages, Employment and Industrial Conflict in Russia*, Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, Glos, UK
- David Neumark and William L.Wascher, *Minimum Wages and Employment*, Now Publisher, Hanover, MA, USA, 2007
- Husni, Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Irawan, *Pengantar Ekonomi Perusahaan Edisi Pertama*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1997
- Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Levin-Waldman, Oren M, *The Case of The Minimum Wage*, State University of New York Press, Albany, 2001
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2007
- Manning, Chris, *Legislating for Labour Protection: Betting on the Weak or the Strong?* Working Paper No. 2004/08, The Australian National University, 2004
- Manulang, Senjun H., *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990.
- Mausu'ah Shaleh, *al-Hadits asy-Syarif Kutubus Sittah Shahih Muslim Kitab al-Aiman*
- Muhammad, *Tenaga Kerja dan Upah dalam Perspektif Islam*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Islam, Yogyakarta, 2013
- Payaman Simanjuntak, *Undang Undang Ketenagakerjaan yang Baru*, Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2003
- Priyono, Edy, *Situsasi Ketenagakerjaan Indonesia dan dan Tinjauan Kritis Terhadap Kebijakan Upah Minimum*, *Jurnal Analisis Sosial*, Vol 7 No. 1 Pebruari 2002
- Rachmat, Martoyo, *Serikat Pekerja, Pengusaha dan Kesepakatan Kerja Bersama, Cet.II*. Penerbit Fikahati Aneska, Jakarta, 1991.
- Rothschild, Kurt W, *Employment, Wages and Income Distribution : Critical Essay in Economics*, Routledge, New York, 2005
- Rusli, Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: PT. Ghalia Indonesia, 2004

- Setiadi, Bambang dan Sudarsono, *Upah Minimum, Upah Sektoral dan Produktifitas Sektor Industri di Indonesia*, DP2M Dirjen Dikti Kemdiknas Republik Indonesia, 2001
- Silalahi, Bennett NB dan Rumondang B. Silalahi, *Manajemen Keselamatan Kerja Dan kesehatan Kerja*, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 1991
- SMERU, *Dampak Kebijakan Upah Minimum Terhadap Upah dan Penyerapan Tenaga Kerjadi Daerah Perkotaan di Indonesia*, 2001, Jakarta
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Panduan Bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008
- Soepomo dalam Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993.
- Soepomo, Imam, *Hukum Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1993.
- _____ , *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Jambatan, 1985
- _____ , *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 2000.
- Waltman, Jerold L, *Minimum Wage Policy in Great Britain and The United States*, Algora publishing, New York, 2008

Karya Ilmiah

- Budiyono, *Penetapan Upah Minimum dalam Kaitannya dengan Upaya Perlindungan bagi buruh/ Pekerja dan Perkembangan Perusahaan*, Tesis Universitas Diponegoro Semarang, 2007
- Indrajaya, *Kebijakan Upah Minimum Propinsi Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2009*, Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2009
- Desmiwati, *Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Penetapan Upah Minimum Pekerja*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Jakarta, 2010
- Mirza Alfarizi, *Implementasi Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Hal Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kulon Progo Terhadap pelaksanaan Ketentuan Upah Minimum Di Kabupaten Kulon Progo*, Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2014

Peraturan Perundang undangan

Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER-03/MEN/I/2005 tentang Tata Cara Pengesahan Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-226/MEN/2000 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum Khususnya Pasal 1, 3, 4, 8, 11 20 dan 21

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-231/MEN/I/2005 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum

Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 16 Tahun 2005 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pengusulan Keanggotaan Dewan Pengupahan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta