

LAPORAN
PENELITIAN UNGGULAN PRODI



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

PENGUSUL

KETUA

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

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

OKTOBER 2014

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Penelitian : PENGATURAN PENGUPAHAN PEKERJA FORMAL
(PERBANDINGAN ANTARA UU NOMOR 13
TAHUN 2003 DENGAN SYARIAH)

Nama Rumpun Ilmu : Hukum

Ketua Peneliti

a. Nama Lengkap : Ahmad Husni, S.H.,MH

b. NIK : 153 003

c. NIDN : 0523106201

d. Pangkat/Golongan : Pembina- IV/a

e. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala

f. Fakultas/Jurusan : Hukum/Ilmu Hukum

g. Pusat Penelitian : LP3M UMY

h. Alamat Isntitusi : Jl Lingkar Barat Tamantirto Kasihan Bantul

i. Telepon/Fax : (0274) 387656/ (0274) 387646

Biaya Penelitian : Rp. 10.000.000,-

Yogyakarta, 27 Oktober 2014

Mengetahui
Dekan Fakultas Hukum

Dr, Trisno Raharjo, S.H.,MHum
NIK 153 053

Peneliti



Ahmad Husni, S.H.,MH
NIK 153 003

Menyetujui
Ketua LP3M

Hilman Latief, S.Ag.,M.A.,Ph.D
NIK 113 033

KATA PENGANTAR

Segala puja puji, syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan barakah Nya, penelitian Unggulan Prodi Ilmu Hukum dapat diselesaikan oleh penulis. Penelitian unggulan Prodi ini dilaksanakan untuk mendukung pencapaian visi misi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pada umumnya dan Prodi Ilmu Hukum pada khususnya berupa menjadikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan Prodi Ilmu Hukum sebagai Universitas dan Prodi yang unggul dan Islami. Oleh sebab itu penelitian ini mengkaji secara mendalam tentang pengupahan pekerja dalam perspektif hukum Islam.

Tidak bisa dipungkiri bahwa pengaturan dan penetapan upah pekerja di negara kita pada saat ini acap kali mengalami resistensi dari para pekerja sehingga perlu perspektif lain yang lebih berkeadilan dan mendukung pencapaian kesejahteraan pekerja.

Dalam pelaksanaan penelitian serta penyusunan laporan penelitian unggulan prodi ini, penulis mendapat bantuan dan dukungan dari segenap pihak. Oleh sebab itu tidak ada salahnya apabila dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih, khususnya kepada :

1. Bapak Rektor Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
2. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
3. Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
4. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Yogyakarta
5. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kulon Progo
6. Tim pencari data : Mas Mirza dan Mbak Yuni

Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, penulis hanya dapat mengahaturkan terima kasih teriring doa mudah-mudahan Allah SWT memberikan balasan pahala yang berlipat-lipat.

Penelitian dan penyusunan laporan ini tentu masih jauh dari sempurna, oleh sebab itu penulis mengharapkan tegur sapa dan catatan kritis dari para pembaca guna semakin sempurnanya laporan penelitian ini

Yogyakarta, Oktober 2014

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
RINGKASAN	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Pengupahan	8
B. Pengupahan menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003	28
C. Pengupahan menurut Syariah Islam	36
BAB III METODE PENELITIAN	43
BAB IV TUJUAN dan MANFAAT PENELITIAN	47
BAB V HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN	48
BAB VI PENUTUP	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	83

RINGKASAN

Dalam jangka panjang penelitian ini bertujuan untuk terwujudnya draft akademik penetapan upah pekerja formal yang sesuai dengan Hukum Islam sehingga lebih memenuhi tuntutan keadilan baik bagi pekerja dan pengusaha, kelayakan hidup bagi pekerja serta terpenuhi faktor obyektif (tingkat upah di pasaran) dan subyektif (pertimbangan sosial). Target khusus yang ingin dicapai adalah menghasilkan model penetapan upah pekerja yang adil dan layak tidak semata-mata sebagai jaring pengaman bagi pekerja dan tingkat perkembangan upah di pasaran kerja namun juga memperhatikan kondisi pekerja misalnya dari aspek produktifitas serta kondisi perusahaan misalnya dari aspek jumlah pekerja, skala produksi dan lain-lain. Sehingga permasalahan yang selalu menggiringi sebelum dan setelah penetapan upah berupa demonstrasi, unjuk rasa serta mogok kerja oleh pekerja dapat diminimalisasi, demikian pula dengan penangguhan pembayaran upah pekerja oleh pengusaha pun dapat diminimalisasi mengingat model ini juga secara spesifik memperhatikan kondisi perusahaan berkaitan dengan jumlah pekerja, kondisi keuangan, skala produksi dan lain-lain.

Untuk mencapai target-tersebut, penelitian ini pada dasarnya menggunakan pendekatan kualitatif dan dalam batas-batas tertentu menggunakan pendekatan kuantitatif, khususnya dalam penentuan responden dan penggunaan metode pengumpulan data yaitu dengan metode wawancara dengan alat pedoman wawancara, *focus group discussion* serta observasi, termasuk analisis data. Penelitian akan mendeskripsikan penetapan upah minimum pekerja di Kota Yogyakarta, Kabupaten Sleman, Kabupaten Bantul. Selanjutnya peneliti akan mengeksplorasi lebih jauh proses penetapan upah minimum oleh kepala daerah guna mewujudkan penetapan upah yang lebih adil baik bagi pengusaha maupun pekerja dan mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Kata Kunci: Islam, Upah, Pekerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

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

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 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.

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

³ Ibid

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 :

“Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh tentulah Kami tidak akan menyia-nyikan pahala orang-orang yang menegrjakan 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 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).⁴.

Dari hadits ini dapat didefenisikan 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 :

“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).

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

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 dibandingkan dengan pekerja di negara lain, upah pekerja Indonesia paling rendah. Pekerja di Indonesia dibayar hanya sebesar

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

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.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan permasalahan :

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) ?

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengupahan

Upah merupakan salah satu aspek yang sensitif di dalam hubungan kerja dan hubungan industrial. Antara 70 – 80 % kasus yang terjadi dalam hubungan kerja dan hubungan industrial mengandung masalah pengupahan dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan upah, struktur upah, skala upah dan lain sebagainya. Oleh karena itu tidak mustahil apabila manajemen perusahaan senantiasa memberikan perhatian yang cukup besar mengenai pengupahan di perusahaan masing-masing. Dalam prakteknya banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem pengupahan. Ada sementara yang beranggapan bahwa dengan melaksanakan Upah Minimum sudah merasa memenuhi ketentuan pengupahan yang berlaku, sehingga mereka berharap tidak akan terjadi masalah yang berkaitan dengan upah pekerja/buruh. Pemahaman semacam ini perlu diluruskan dengan mendalami makna dan pengertian Upah Minimum dan sistem pengupahan secara keseluruhan.⁶

Makna sebenarnya dari Upah Minimum adalah upah terendah untuk pekerja/buruh golongan terendah dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Sehingga bagi pekerja/buruh di atas ketentuan tersebut seharusnya mendapatkan upah di atas Upah Minimum yang berlaku. Permasalahan yang senantiasa timbul adalah berapa besar upah di atas Upah Minimum tersebut. Permasalahan yang dominan dalam bidang pengupahan justru berada di luar Upah Minimum. Penyelesaian permasalahan yang terkait dengan Upah Minimum sebenarnya sangat sederhana.

⁶ Suwanto, 2002. *Prinsip-prinsip Dasar Hubungan Industrial*, Lembaga Penelitian SMERU, No. 03, Jul Sept. hal 186

Acuan untuk ini sudah jelas, sifatnya juga normatif dan mudah diukur, sehingga pelaksanaannya juga mudah dan tidak menimbulkan interpretasi lain. Lain halnya dengan permasalahan upah di luar Upah Minimum. Di samping sangat bervariasi juga mengandung berbagai aspek yang bersifat relatif, sehingga diperlukan pemahaman dan persepsi yang sama antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Berbagai hal yang cukup rentan dalam bidang pengupahan antara lain mengenai jenis dan bentuk tunjangan, kenaikan upah di atas Upah Minimum terutama pada saat kenaikan upah minimum (yang disebut *upah sundulan*), struktur upah dan jenjang pengupahan atau skala upah. Untuk inilah maka pengusaha perlu memberikan perhatian yang cukup terhadap hal-hal tersebut dan bukan semata-mata perhatian terhadap pelaksanaan Upah Minimum. Kebijakan pengupahan dan penggajian disusun sedemikian rupa supaya secara seimbang mampu mendorong peningkatan produktivitas pekerja/buruh dan pertumbuhan produksi serta meningkatkan penghasilan dan kesejahteraan pekerja/buruh pada khususnya dan peningkatan daya beli masyarakat pada umumnya. Oleh karena itu kebijakan penetapan Upah Minimum untuk mencapai tingkat upah dengan kriteria tertentu merupakan cara yang tepat. Secara umum, tujuan seseorang bekerja dapat dikategorikan menjadi 4 hal yaitu :

1. Untuk memperoleh imbalan yang digunakan dirinya dan keluarganya.
2. Untuk prestise, dimana seseorang akan merasa dirinya lebih berharga apabila dia bekerja, apalagi kalau dia memegang suatu jabatan.
3. Bekerja adalah untuk bekerja, artinya yang bersangkutan bekerja sama sekali tidak bertujuan untuk memperoleh imbalan.
4. Bekerja sebagai salah satu bentuk pengabdian kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Keempat kategori tersebut yang akan dibahas lebih lanjut adalah kategori pertama. Pada umumnya imbalan paling pokok sebagai imbalan kerja atau prestasi kerja adalah upah ditambah dengan tunjangan dan fasilitas yang merupakan bagian dari kesejahteraan. Dikaitkan dengan pelaksanaan hubungan kerja, pengertian upah telah dipertegas dalam peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dilihat bahwa upah merupakan imbalan atas pekerjaan atau jasa yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh. Penetapan besarnya upah dapat dilakukan melalui persetujuan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau dalam perjanjian kerja bersama (PKB). Untuk Upah Minimum penetapannya dilakukan melalui peraturan perundang-undangan. Berbagai pihak yang terkait melihat upah dari sisi masing-masing yang berbeda. Pekerja/buruh melihat upah dari sisi yang berbeda dengan pengusaha.

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.

Sanksi berupa denda dapat diberikan kepada pekerja atau pengusaha dalam hal pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

Perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota. Keanggotaan Dewan Pengupahan terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat

pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar. Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/ Bupati/Walikota.

Hak-hak pekerja selain upah juga terhadap kesejahteraan keluarga dari pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Upah memegang peranan penting dan memberikan ciri khas suatu hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan suatu pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.

Secara normatif kebijakan pengupahan diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur dengan tegas dan jelas mengenai pengupahan yang diatur pada Bagian Kedua “Pengupahan” tepatnya dimulai dari Pasal 88 sampai dengan Pasal 98

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau di pandang melakukan pekerjaan. Nurimansyah Haribuan mengatakan: “Upah adalah segala macam bentuk penghasilan (*carving*), yang diterima buruh/pegawai (tenaga kerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi. Berikut ini adalah beberapa definisi tentang pengertian upah, antara lain:

- a. Menurut Pasal 1 huruf a PP Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Pengertian Upah adalah penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan, atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.
- b. Menurut pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Menurut Imam Soepomo, Upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama ia melakukan pekerjaan. Dipandang dari sudut lainnya upah dibedakan antara upah nominal, yaitu jumlah yang berupa uang dan upah riil, yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu.⁷
- c. Menurut Imam Soepomo, Upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama ia melakukan pekerjaan. Dipandang dari sudut lainnya upah dibedakan antara upah nominal, yaitu jumlah yang berupa uang dan upah riil, yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu.⁸
- d. Menurut G. Reynold yang dipetik oleh Iman Soepomo, pengertian upah adalah berbeda-beda bagi majikan, bagi organisasi buruh dan bagi buruhnya sendiri,: “Bagi majikan upah itu

⁷ Imam Soepomo, 1999. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, hlm. 179.

⁸ Ibid.

adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar barangnya nanti tidak terlalu tinggi atau keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi organisasi buruh adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan majikan agar dinaikkan. Bagi buruh adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi jumlah barang yang ia dapat beli dari upah itu”.⁹

- e. Pengertian upah yang di anut oleh Negara Indonesia sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 08 tahun 1981 mengenai Perlindungan Upah adalah Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan-perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.¹⁰

Dari pengertian di atas jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan upah yang diterima terlampau rendah maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Inilah yang lazim disebut upah minimum atau dalam era otonomi daerah seperti sekarang ini disebut dengan istilah upah minimum propinsi. Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Pengusaha dalam

⁹ Imam Soepomo, 1982, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan. Jakarta hlm. 129.

¹⁰ Suwanto, 2003, *Hubungan Industrial dalam Praktek, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia*, Lembaga Penelitian SMERU, No. 03, JulSept/2002, hlm. 188.

menetapkan upah tidak boleh diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.¹¹

Ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah, antara lain:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja. Meskipun hukum ekonomi tidak dapat diterapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan 7 permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan skill tinggi dan jumlah tenaga kerjanya yang langka, maka upah cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan-jabatan yang penawarannya melimpah upah cenderung menurun.
- 2) Organisasi buruh ada tidaknya atau kuat lemahnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah.
- 3) Kemampuan perusahaan untuk membayar keadaan perusahaan atau jumlah dana yang tersedia seringkali mempengaruhi tinggi rendahnya upah.
- 4) Biaya hidup disuatu tempat dimana biaya hidup relatif tinggi, upah juga cenderung tinggi.
- 5) Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah.
- 6) Produktivitas upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasinya, seharusnya semakin besar pula upah yang diterimanya prestasi dalam hal ini dinyatakan dengan produktivitas yang menjadi masalah adalah belum adanya kesepakatan dalam menghitung produktivitas sebagai dasar pemberian upah perangsang (*insentive*).

¹¹ Lalu Husni, 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 115-116.

Dengan demikian pengupahan menjadi satu hal yang sangat penting dalam hubungan kerja, tidak saja bagi pekerja tetapi juga pengusaha. Perdebatan tentang nilai upah layak terus terjadi antara pekerja dan pengusaha. Pekerja menganggap upah yang diterima tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup layak ditambah lagi dengan kenaikan harga-harga kebutuhan bahan pokok setiap tahunnya menambah derita pekerja, namun disisi lain pengusaha menganggap kenaikan upah pekerja akan menambah biaya produksi yang pada akhirnya akan mengakibatkan tidak kompetitifnya iklim usaha di Indoensia.¹²

Asas pengupahan terdiri:¹³

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus (Pasal 2 PP No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).
- b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama (Pasal 3 PP No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).
- c. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan (*no work no pay*) (Pasal 93 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- d. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum (Pasal 90 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- e. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dengan formulasi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

¹² Tjandraningsih Indrasari dan Herawati Irna, 2009, *Menuju Upah Layak (Survey Upah Buruh Tekstil dan Garmen di Indonesia)*, Friedrich Ebert Stiftung. Jakarta hlm. 7

¹³ Abdul Kakhim, 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Citra Aditya Bakti. Bandung, hlm. 126-127.

- f. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda (Pasal 95 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- g. Pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh (Pasal 95 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003).
- h. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya (Pasal 95 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- i. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluarsa setelah melampaui jangka waktu dua tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 1 angka 30 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Dan menurut pasal 1 huruf a PP No.8 Tahun 1981, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan

atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya

Dari uraian di atas jelas upah diberikan dalam bentuk uang, namun secara normatif masih ada kelonggaran bahwa upah dapat diberikan dalam bentuk lain berdasarkan perjanjian atau peraturan perundangan, dengan batasan nilainya tidak boleh melebihi 25% (dua puluh lima persen) dari nilai upah yang seharusnya diterima.

Ada teori-teori yang perlu diperhatikan, yaitu yang dipergunakan sebagai dasar untuk menetapkan upah. Teori-teori tersebut adalah:¹⁴

1) Teori Upah Normal, oleh David Ricardo

Menurut teori ini, upah ditetapkan dengan berpedoman pada biaya-biaya yang diperlukan untuk mengongkosi segala keperluan hidup buruh/tenaga kerja. Dengan teori ini menegaskan kepada buruh, bahwa sejumlah uang yang diterimanya sebagai upah itu adalah sewajarnya demikian, karena memang demikian kemampuan majikan;

2) Teori Undang- Undang Upah Besi, Oleh Lassale

Menurut teori ini upah normal di atas hanya memenangkan majikan saja, sebab kalau teori itu yang dianut mudah saja majikan itu akan mengatakan Cuma itu kemampuan tanpa berpikir bagaimana susahnya buruh itu. Oleh karena itu menurut teori ini buruh harus berusaha menentangnya (menentang teori upah normal itu) agar ia dapat mencapai kesejahteraan hidup;

3) Teori Dana Upah, oleh Stuart Mill Senior

¹⁴ Zainal Asikin, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 88.

Menurut teori dana upah buruh tidak perlu menentang, seperti yang disarankan oleh teori undang-undang upah besi, karena upah yang diterimanya itu sebetulnya adalah berdasarkan kepada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana ini jumlahnya besar maka akan besar pula upah yang diterima buruh, sebaliknya kalau dana itu berkurang maka jumlah upah yang diterima buruh pun akan berkurang pula. Menurut teori ini yang dipersoalkan sebetulnya bukanlah berapa besarnya upah yang diterima buruh, melainkan sampai seberapa jauh upah tersebut mampu mencukupi segala keperluan hidup buruh beserta keluarganya.

Upah memegang peranan penting dan memberikan ciri khas suatu hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan suatu pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.

Menurut Pasal I huruf a PP No 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Pengertian Upah adalah penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan, atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.¹⁵

4) Teori Ekonomi Klasik (antara lain Stopler-Samuelson)

¹⁵ Pasal I huruf a PP No 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

Teori ini menunjukkan koreksi harga relatif input (upah relatif terhadap biaya kapital) melalui liberalisasi ekonomi akan mengarahkan alokasi faktor produksi dengan menggunakan input yang berlebih, dalam hal ini tenaga kerja. Teori ekonomi ini menunjukkan untuk negara yang tenaga kerjanya berlimpah seperti Indonesia, liberalisasi ekonomi cenderung meningkatkan pangsa nilai produksi marginal tenaga kerja relatif terhadap total output, sementara pangsa balas jasa faktor modal (keuntungan) cenderung akan menurun. Kenaikan pangsa nilai produksi marginal tenaga ini akan meningkatkan tingkat upah riil. Dengan demikian sebetulnya tidak akan terjadi keraguan bahwa dalam pasar yang makin bebas, kenaikan *marginal product of labor* (produktivitas tenaga kerja) akan selalu diikuti kenaikan upah riil. Dengan demikian penetapan upah minimum tidak berarti banyak, bahkan hanya menciptakan distorsi baru dalam perekonomian.

5) Teori Upah Efisiensi (*Efficiency Wage Theory*)

Teori upah efisiensi ini berfokus pada upah sebagai tujuan yang memotivasi buruh. Jumlah usaha yang dibuat buruh dalam pekerjaannya adalah berhubungan terhadap seberapa baik pekerjaan itu membayar relatif terhadap alternatif pekerjaan lainnya. Perusahaan akan bersedia membayar upah di atas upah keseimbangan pasar untuk memastikan bahwa buruh bekerja keras agar tidak kehilangan pekerjaannya yang baik itu.

Teori upah efisiensi ini juga menyebutkan dengan penetapan upah minimum memungkinkan tenaga kerja meningkatkan nutrisinya sehingga dalam jangka panjang dapat meningkatkan produktivitasnya. Peningkatan upah juga memungkinkan buruh untuk menyekolahkan anaknya dan memberi nutrisi yang lebih baik bagi anak-anaknya. Keduanya dalam jangka panjang akan memberi dampak yang besar terhadap peningkatan produktivitas. Upah yang

dibayarkan menurut teori ini jauh di atas upah keseimbangan, hal tersebut selain akan meningkatkan produktivitas juga akan menimbulkan loyalitas pekerja membuat lebih banyak pekerja yang berkualitas.

Tingkat upah pasar bergantung pada penawaran dan permintaan terhadapnya, berikut beberapa alasan mengapa upah efisiensi harus dibayarkan:

- a) Menghindari tindakan melalaikan kerja: Jika memang sulit untuk mengukur kuantitas atau kualitas kerja para pekerja dan sistem *piece rate* atau komisi tidak mungkin diterapkan barangkali ada insentif baginya untuk melalaikan kerja (bekerja kurang dari apa yang sudah disepakati). Perusahaan kemudian bisa saja membayar upah-efisiensi demi menciptakan atau meningkatkan biaya atas hilangnya pekerjaan, sehingga memberikan pukulan berupa ancaman pemecatan. Ancaman bisa digunakan untuk mencegah tindakan melalaikan kerja (atau "rusaknya moral").
- b) Meminimalkan *turnover*: Dengan membayar upah efisiensi, rangsangan bagi pekerja untuk keluar dan mencari kerja di tempat lain dapat diminimalkan. Strategi ini masuk akal karena biasanya mahal untuk melatih pekerja pengganti.
- c) Pilihan yang bertentangan: Jika kinerja sebuah pekerjaan bergantung pada kemampuan pekerja dan setiap pekerja berbeda-beda dalam hal ini, perusahaan dengan upah lebih tinggi akan bisa menarik lebih banyak para pencari kerja. Upah efisiensi berarti bahwa perusahaan dapat memilih di antara para pelamar untuk mendapatkan peluang terbaik.
- d) Teori-teori sosiologi: Upah efisiensi bisa berasal dari tradisi. Teori Akerlof (dalam bentuk paling sederhana) menyebutkan bahwa upah yang lebih tinggi menaikkan moral kerja, sehingga produktivitas meningkat.

- e) Teori gizi: Di negara-negara berkembang, upah efisiensi memungkinkan pekerja untuk makan secukupnya demi menghindari penyakit dan bisa bekerja lebih keras dan lebih produktif.

Membicarakan pasar tenaga kerja maka dikenal konsep upah, permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja. Harga (dalam pembahasan ini disebut upah), merupakan tiga konsep dasar yang selalu dijumpai dalam penelaahan setiap jenis pasar. Sebuah barang atau jasa mempunyai sisi permintaan karena barang dan jasa itu berguna. Barang tersebut akan memiliki penawaran bila jumlahnya terbatas. Ini merupakan syarat supaya barang atau jasa dikategorikan sebagai barang ekonomi. Interaksi antara kekuatan permintaan dan penawaran dalam pasar tenaga kerja, secara bersama-sama menentukan jumlah orang yang akan dipekerjakan dan tingkat upahnya. Mengutip pandangan Bellante dan Jackson, menyebutkan bahwa permintaan tenaga kerja yang dikehendaki oleh pengusaha atau majikan untuk dipekerjakan. Sedangkan penawaran tenaga kerja dimana pihak pemilik tenaga kerja siap untuk menjualnya di pasar tenaga kerja.¹⁶

Mencermati kondisi semacam ini tampaknya pasar tenaga kerjasama halnya dengan pasar barang. Padahal sebetulnya tidak demikian, pasar tenaga kerja memiliki karakteristik yang berbeda, yakni bahwa manusia dan tingkah lakunya tidak dapat dibeli atau dijual seperti halnya mesin atau alat-alat produksi yang lain. Artinya, pekerja tidak dilihat dari aspek menjual tenaganya saja, namun ia juga merupakan manusia yang memiliki integritas sebagai pribadi dalam kehidupannya.

¹⁶ Don Bellante dan Mark Jackson, 1983. *Ekonomi Ketenagakerjaan*, terjemahan dari *Labour Economics*, Choicein Labour Market, FE-UI, Jakarta, hal. 49.

Pertemuan dalam pasar tenaga kerja, antara permintaan dan penawaran menghasilkan sebuah konsep baru mengenai upah. Konsep upah dalam terminologi ekonomi ketenagakerjaan, dipandang sebagai titik pertemuan antara permintaan dan penawaran dapat bermakna ganda, yakni upah sebagai pendapatan sebagai komponen biaya. Konsep upah sebagai pendapatan memiliki karakter khas karena tenaga kerja tidak dilihat sebagai komoditi melainkan sebagai makhluk sosial. Sedangkan upah muncul sebagai konsep komponen biaya, karena ikut memberikan kontribusi dalam keseluruhan struktur biaya proses produksi.

Pembedaan di atas sebenarnya hanya menyangkut titik berat analisis. Konsep upah dari segi pendapatan lebih mengarah pada analisis perilaku buruh (persediaan tenaga kerja), sedangkan dari segi komponen biaya (serta produktivitas) lebih mengarah pada analisis perilaku majikan atau perusahaan (permintaan tenaga kerja). Meskipun pembedaan antara konsep biaya hanya menyangkut titik berat analisis, namun kajian terhadap penentuan upah dari sisi permintaan maupun dari sisi penawaran menjadi lebih penting untuk mendapatkan porsi pembahasan.

Penentuan Upah dari Sisi Permintaan

Karakteristik sektor usaha, tingkat teknologi, organisasi produksi dan kondisi perusahaan merupakan faktor-faktor sisi permintaan yang akan mempengaruhi tingkat upah. Terdapat diferensiasi kemampuan sektoral, perusahaan, teknologi dan organisasi produksi dalam menentukan tingkat upah. Dalam diferensiasi ini, ada dua teori yang dapat menjelaskan upah dari sisi permintaan, yakni teori pasar tenaga kerja internal dan teori segmentasi tenaga kerja.¹⁷

¹⁷ Dedi Haryadi, 1994. *Upah Dalam Persepektif Teori*, Seri Working Paper, Yayasan Akatiga Bandung, hal.5

Teori Pasar Tenaga Kerja Internal.

Teori ini menjelaskan bagaimana diferensiasi upah terjadi dan berlangsung dalam suatu iklim perekonomian yang sangat kompetitif, termasuk perhatian terhadap bagaimana keputusan manajemen berkenaan dengan upah dan alokasi penggunaan tenaga kerja. Pasar tenaga kerja internal ini ditandai oleh adanya kesenjangan perbedaan *upah antar perusahaan serta rendahnya labour turn over*.¹⁸ Rendahnya *labour turn over* merupakan keberhasilan manajemen menciptakan hubungan pengusaha dengan buruh yang menguntungkan kedua belah pihak. Pengusaha memberikan insentif dan peluang kepada karyawannya untuk mendapatkan keahlian lebih tinggi dengan mengikutsertakan mereka dalam suatu pelatihan yang diselenggarakan perusahaan.

Kesempatan bagi mereka menjadi terbuka untuk melakukan mobilitas vertikal dan sangat memungkinkan iklim intern perusahaan seperti ini mendorong karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Hubungan antara pengusaha dan buruh menjadi harmonis bila penggajian didasarkan pada senioritas, keahlian dan pengalaman kerja dalam sebuah perusahaan. Karena hal tersebut memiliki kecenderungan meningkatkan perbedaan upah antar karyawan dengan jenis pekerjaan yang sama dalam kelompok perusahaan yang sejenis maupun perusahaan yang berlainanan

¹⁸ *Ibid.*

Teori Segmentasi Pasar Tenaga Kerja

Teori ini sangat tepat dikembangkan untuk mengkaji fenomena pengupahan di negara-negara sedang berkembang. Hal tersebut dilatarbelakangi oleh dua alasan yaitu: pertama, kajian di negara berkembang mengenai segmentasi pasar tenaga kerja berarti mengkaji sebagian besar tenaga kerja yang berupah rendah, di negara maju hal tersebut terjadi sebaliknya. Kedua, terdapat dugaan yang kuat bahwa diferensiasi upah yang terjadi di negara berkembang berkorelasi dengan tingkat perkembangan teknologi.

Segmentasi pasar tenaga kerja terbagi ke dalam dua jenis pasar, yakni pasar tenaga kerja primer dan pasar tenaga kerja sekunder. Upah dan hubungan kerja antara majikan dengan buruh, serta tipologi pada kedua jenis pasar tersebut sangat berbeda. Pasar tenaga kerja primer ditandai oleh tingginya tingkat upah, hubungan majikan dengan buruh stabil, peluang promosi tinggi, kesempatan untuk meningkatkan kecakapan juga tinggi. Sedangkan dalam pasar tenaga kerja sekunder hal-hal seperti itu tidak ditemukan, bila ada hanya dalam derajat yang rendah. Perbedaan antara pasar tenaga kerja primer dan tenaga kerja sekunder ditentukan oleh sifat permintaan tenaga kerja secara umum, kondisi pekerjaan dan pengaruh jangka panjang penawaran jenis tenaga kerja tertentu. Meskipun demikian tidak menutup kemungkinan pengelompokan jenis pasar tenaga kerja semacam itu justru semakin menguat.

Terbentuknya kedua jenis pasar yang semakin menguat itu, menurut pandangan Doeringer dan Piore (dalam Manning) disebabkan oleh tiga hal.¹⁹ Pertama, karakteristik pekerja yang berupah rendah yang kondisinya cenderung terus memburu; kedua, ketertarikan atau subkontrak antara perusahaan kecil dan perusahaan besar; ketiga, kebijaksanaan pemerintah yang cenderung melindungi pekerja pada sektor formal. Kecenderungan-kecenderungan di atas,

¹⁹*Ibid*, hal. 45.

kemajuan teknologi produksi dan membaiknya tingkat upah pada pasar tenaga kerja primer dapat menimbulkan perbedaan yang sangat tajam dengan pasar tenaga kerja sekunder. Dalam pasar tenaga kerja primer, teknologi produksi dan tingkat upah ada tendensi terus meningkat, sementara dalam pasar tenaga kerja sekunder kejadian sangat mungkin terjadi.

Penentuan Upah dari Sisi Penawaran

Penentuan tingkat upah dari sisi penawaran berkaitan dengan jumlah dan karakteristik tenaga kerja. Karakteristik yang dimaksud adalah teori sumber daya manusia sebagai variabel penentuan, seperti pengalaman kerja, tingkat pendidikan, keahlian, serta kaitan diantara ketiganya yang merupakan faktor pengaruh utama perbedaan tingkat upah. Meskipun demikian, terdapat bukti-bukti empiris yang menunjukkan bahwa karakteristik individu tenaga kerja merupakan determinan utama disparitas upah. Teori sumber daya manusia mengungkap fenomena diferensiasi upah dari aspek penawaran tenaga kerja kurang mendapat perhatian. Sebenarnya kajian diferensiasi upah dari sisi permintaan tenaga kerja merupakan kritik terhadap teori sumber daya manusia. Analisis tentang upah di negara-negara sedang berkembang seringkali memperhatikan variabel-variabel yang menentukan kualitas sumber daya manusia, dengan kata lain menekan sisi penawaran serta mengutamakan pentingnya karakter individu, seperti pendidikan, keahlian dan pengalaman kerja dalam menjelaskan diferensiasi upah. Mereka yang menganalisis dari sisi permintaan percaya bahwa faktor penting yang menentukan diferensiasi upah bukanlah karakteristik tenaga kerja, melainkan karakteristik pekerjaan itu sendiri. Pemikiran yang demikian menegaskan bahwa tenaga kerja dialokasikan ke berbagai jenis

pekerjaan dan jabatan sesuai dengan posisi mereka dalam barisan pencari tenaga kerja.²⁰ Dan analisis dari sisi permintaan ini menggugat keyakinan mereka yang memberi tekanan berlebihan terhadap pentingnya pendidikan dan program pelatihan, sebagai instrumen untuk memperkecil ketimpangan upah.

Terdapat faktor-faktor di luar institusi pasar yang langsung mempengaruhi pembentukan tingkat upah, seperti kebijakan pemerintah dan organisasi serikat pekerja. Faktorfaktor ini terlepas dari pengaruh permintaan dan penawaran tenaga kerja. Secara ekonomi, dalam memahami keberadaan serikat pekerja, upah pada tingkat tertentu ditentukan melalui suatu penawaran kolektif antara pihak serikat pekerja dengan pihak perusahaan. Artinya, adanya serikat pekerja dan penawaran kolektif mencerminkan ketidaksempurnaan persaingan.

2. Pengaturan Pengupahan menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003

Di Indonesia kebijakan pengupahan didasarkan pada konstitusi yakni UUD Pasal 27 ayat (2). Prinsipnya besar upah haruslah; 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. Berikut ini adalah beberapa definisi tentang pengertian upah minimum, antara lain:

- 1) Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh majikan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja di perusahaannya.²¹

²⁰ *Ibid*, hal.39

²¹ Zainal Asikin, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 90.

- 2) Upah pokok minimum sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/MEN/1989 yang telah diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/MEN/1997 tentang Upah Minimum disebutkan bahwa upah minimum adalah upah pokok sesudah termasuk di dalamnya tunjangan-tunjangan yang bersifat tetap.
- 3) Upah minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap propinsi berbeda-beda, maka upah minimum sering disebut sebagai Upah Minimum Propinsi.

Dari beberapa pengertian tentang upah minimum di atas maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa Upah Minimum adalah upah terendah untuk pekerja/buruh golongan terendah dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Sehingga bagi pekerja/buruh di atas ketentuan tersebut seharusnya mendapatkan upah di atas Upah Minimum yang berlaku.

Upah minimum ini wajib ditaati oleh pengusaha, kecuali pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum, dapat dikecualikan dari kewajiban tersebut dengan cara mengajukan permohonan kepada Menteri Kanwil Depnaker setempat. Berdasarkan permohonan tersebut Menteri Tenaga Kerja dapat menangguhkan pelaksanaan upah minimum paling lama 12 bulan. Pengusaha yang tidak melaksanakan ketentuan upah minimum dapat dikenakan sanksi pidana kurungan selama-lamanya 3 bulan dan atau denda setinggi-tingginya Rp.100.000,-. Sanksi ini masih mengacu pada Undang-Undang Pokok Ketenagakerjaan No. 14 tahun 1969.

Para pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89) namun apabila pengusaha ternyata tidak mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah, maka dapat memohon penangguhan yang tatacaranya diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pada prinsipnya upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan (Pasal 93 ayat 1), kecuali ditentukan dalam ayat (2) apabila:

- a) Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b) Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya;
- c) Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f) Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g) Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;

- h) Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atau persetujuan pengusaha;
- i) Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan;

Upah minimum/UMP (Upah Minimum Propinsi) tidak sama dengan upah pokok, melainkan upah secara keseluruhan. Jadi, benar bahwa UMP yang diberikan oleh pengusaha/perusahaan merupakan jumlah keseluruhan upah yang di bawa pulang pekerjanya atau dikenal dengan istilah *take home pay*. Total upah yang di bawa pulang (*take home pay*) pekerja tersebut dapat terdiri dari komponen upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

Upah minimum biasanya ditentukan oleh pemerintah, dan ini kadang-kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum itu, yaitu:

- 1) Untuk menonjolkan arti dan peran tenaga kerja (buruh) sebagai sub sistem dalam suatu hubungan kerja;
- 2) Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan secara materiil kurang memuaskan;
- 3) Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan;
- 4) Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan;
- 5) Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.

Di Indonesia setidaknya sampai rezim Orde Baru runtuh, banyak kalangan pemerintah dan pengamat industri menganggap hubungan industrial yang ideal adalah Unitarian (kekeluargaan), sebagaimana didoktrinasikan bahwa antara pengusaha dan pekerja adalah komponen-komponen dalam usaha bersama sedemikian rupa sehingga unsure kepentingan bersama lebih menonjol daripada kepentingan individu dan kepentingan kelompok. Para pekerja itu bukan sekedar mejual tenaganya setinggi mungkin, tetapi juga merasa memiliki perusahaan bersama-sama dengan pengusaha, disamping ikut dalam proses produksi. Sebaliknya, pengusaha juga tidak memperlakukan para pekerjanya hanya sebagai bagaian alat produksi, tapi sebagai partner dalam produksi secara manusiawi.

Hubungan kerja dalam suatu spirit kebersamaan inilah, menurut Sagir,²² akan menjamin keberhasilan pengendalian mutu terpadu atau *total quality control*. Karena dalam spirit ini tidak dikenal hubungan kerja “buruh-majikan” atau “mereka-kami”, bawahan-atasan, tapi “kita” yang memiliki kepentingan bersama, untuk bersama-sama menghasilkan produk bermutu, sebgaimana yang telah ditunjukkan jepang sehingga menjadi Negara industrial utama di dunia. Dengan bahasa lain, Sutopo Yuwono²³ mengartikan hubungan antara karyawan dan pengusaha bukanlah meruplakan dua pihak yang berbeda (bertentangan) kepentingan, tapi merupakan dua pihak yang memiliki kepentingan sama, yaitu kemajuan perusahaan. Akan halnya perbedaan diantara mereka adalah perbedaan fungsi dan tugas. Karena itu untuk mencapai kepentingan bersama, mereka harus bekerja sama secara gotong royong. Dengan dasar semangat ini, masalah

²² Soeharsono Sagir, 1985. *Sekali Lagi tentang Pengendalian Mutu Terpadu dan HIP*”, Majalah Tripartit Nasional No. 2 V.

²³ Sutopo Yuwono, 1985, “*Manajemen Terbuka, kepemimpinan TATAP Muka, dan Komuniasi dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila*”, Majalah Tripartit Nasional No. 1/Tahun V/1985.

yang timbul diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mufakat, bukan melalui tawar-menawar (*bargaining*) guna mencapai persetujuan atau melalui adu kekuatan.

Masing-masing pihak diasumsikan akan dengan sadar melakukan hak-hak dan kewajibannya secara sukarela dan jujur. Dalam konteks ini, upah buruh tidak relevan untuk mengobarkan konflik. Bahkan, tidak menjadi variable penting dalam membentuk struktur social pabrik. Apakah berupah rendah atau meningkat setinggi langit, buruh tetap mengembangkan hubungan yang selaras dan rukun dengan pihak manajemen. Manajemen sendiri selalu tergerak untuk meningkatkan upah buruh ketika keuntungan perusahaan meningkat, tanpa terpengaruh peraturan mengenai tingkat pengupahan. Doktrin inilah yang dinamakan hubungan industrial pancasila (HIP), yang kemudian menjadi keputusan menteri tenaga kerja nomor 645/MEN/1985.²⁴

Hubungan industrial adalah hubungan kerja sama antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa atau antara pihak-pihak yang terlibat dalam kepentingan perusahaan yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Hubungan industrial di Indonesia berbeda dengan hubungan industrial di Negara lainnya karena hubungan industrial di Indonesia didasarkan pada satu-satunya azas yaitu pancasila. Oleh karena itulah, hubungan industrial dalam suatu bisnis di Indonesia dikenal dengan nama Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Menurut J. Sudarsono²⁵ dan John Suprihanto,²⁶ HIP merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari seluruh sila dalam

²⁴ Eggi Sudjana, 2002. *Buruh Menggugat: Perspektif Islam*, Puastaka Sinar Harapan Jakarta, hal 27.

²⁵ J. Sudarsono, 1992. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, PT Gramedia Jakarta, hal. 55.

²⁶ John Suprianto, 1986. *Hubungan Industrial: Sebuah Pengantar*, BPFE Yogyakarta, hal 55.

pancasila dan nilai Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian dan kebudayaan bangsa Indonesia.

Salah satu sarana untuk mencapai hubungan industrial pancasila yang harmonis adalah dengan menetapkan kebijakan upah minimum. Menurut surat edaran menteri tenaga kerja RI tanggal 29 Februari 1988 Nomor 220/M/II/1988 tentang pnegasan penetapan upah monomum, yang dimaksud dengan *upah minimum* atau *upah pokok minimum* adalah uang pokok, belum termasuk tunjangan-tunjangan lainnya. Sedangkan tingkat upah minimum adala tingkat upah terendah yang harus dibayarkan pada pekerja pada saat mulai bekerja dengan jabaran terendah.

Kegagalan pasar (*market failure*) merupakan justifikasi campur tangan pemerintah dan dengan kebijakannya, pasar didorong lebih efisien dengan mengurangi berbagai distorsi. Adanya pengangguran, apalagi dalam jumlah yang besar mendorong pemerintah untuk mengalokasi sumber-sumber ekonomi agar lebih efisien. Pengalokasian ini juga bertujuan menciptakan stabilitas perekonomian. Campur tangan dalam kebijakan pengupahan dapat dilakukan dengan kebijakan untuk menumbuhkan *collective bargaining* atau kebijakan upah minimum.²⁷

Kebijakan *collective bargaining* dapat dilakukan dengan memberi kebebasan ruang gerak serikat buruh. Independensi serikat buruh akan merupakan instrument efektif dalam penentuan upah melalui proses *bargaining*. Pendekatan *bargaining* ini mempertahankan batas atas dan batas bawah upah buruh. Sedangkan upah yang diterima merupakan kesepakatan kedua belah pihak, berkisar antara kedua batas tersebut. Kuat-lemahnya serikat buruh mempengaruhi besarnya upah. Mekanisme tersebut mampu menyeimbangkan posisi buruh terhadap pengusaha.

²⁷ Sigit Rochadi, 1996. *Kebijakan Pengupahan Buruh di Indonesia*, JKAP Volume 1, Nomor 1 Mei, hal 89

Secara tipologis, kebijakan upah minimum termasuk *protective regulatory policy*. Kebijakan tipe ini ditandai dengan usaha untuk melindungi pihak yang lemah dari tekanan pihak yang kuat, seperti kompetisi yang tidak *fair* dan perlakuan pengusaha yang sewenang-wenang terhadap para buruh. Tujuannya untuk mencegah meluasnya ketimpangan dan ketidakadilan. Sejalan dengan pemikiran diatas, Feresicson (1987) mengikrarkan *New Public Administration*. Maksudnya setiap kebijakan harus dipertanyakan apakah akan meningkatkan keadilan social? Atau apakah terdapat unsure perubahan dalam manajemen public yang menekankan persamaan hak dan pelayanan public.²⁸

Kenyataan masih dijumpai banyak permasalahan yang menyangkut pengupahan. Permasalahan tersebut antara lain disebabkan:

1. Adanya tingkat upah yang masih berada dibawah standar kebutuhan hidup minimum.
2. Adanya perbedaan upah yang terlalu mencolok baik antar daerah, antar sektor, maupun antar sub-sektor, dan;
3. Adanya kesenjangan yang terlalu mencolok antara besarnya upah tertinggi dengan upah terendah yang diterima pekerja. Perbedaan tersebut terjadi baik secara daerah, sector maupun sub-sektor. Sebagai akibatnya muncul kesenjangan rasio upah.²⁹

Pengaturan dan penetapan upah minimum telah dilakukan, baik secara regional maupun sektoral dan sub-sektoral. Selain itu juga telah dikeluarkan berbagai penetapan upah yang ditunjukkan pada pengurangan kesenjangan antara upah tertinggi dengan upah terendah baik dalam satu sector maupun dalam satu perusahaan. Kebijakan pengupahan yang ditempuh juga

²⁸ George H. Frederickson, 1987. *Administrasi Negara Baru*, Jakarta, LP3S, hlm 14.

²⁹ Prijono Herijanto, 1994. *Perkembangan Upah Minimum dan Pasar Tenaga Kerja*, Analisis CSIS, Jakarta. hal. 227-228.

dimaksudkan untuk menaikkan tingkat upah yang masih di bawah kelayakan mengarah pada pemenuhan kebutuhan hidup minimum (KHM) pekerja

3. Pengupahan menurut Syariah Islam

Dalam sejarahnya, penghapusan sistem perbudakan merupakan salah satu tujuan kehadiran Islam. Sejarah membuktikan, perbudakan langgeng dalam tata kehidupan masyarakat dunia jauh sebelum masa kenabian. Sistem perbudakan memperbolehkan keluarga atau seseorang memiliki budak sahaya yang bebas diperlakukan sesuai kemauan pemilik atau majikannya. Bahkan para majikan juga bebas memperjual-belikan budaknya kepada orang lain di pasar-pasar budak. Dalam sistem ini, hak-hak budak sebagai manusia mutlak di tangan majikan. Derajat kemanusiaan budak dipandang rendah dan hak-hak asasinya terabaikan. Jika ada yang ingin memerdekakan seorang budak, tidak ada cara lain kecuali dengan membelinya. Hal ini sebagaimana pernah dilakukan sahabat Abu Bakar As-Siddiq ketika membebaskan Bilal bin Rabah dari tuannya. Mengingat mapannya sistem perbudakan dalam tata kehidupan masyarakat waktu itu, Islam di awal kehadirannya tidak secara frontal melarang sistem tersebut. Islam berupaya menghapus sistem perbudakan yang telah mendarah daging dalam kebudayaan masyarakat melalui strategi gradasi pengikisan budaya. Contohnya adalah anjuran Nabi Muhammad *Shallallahu 'alaihi wa sallam* agar para pemilik budak memperhatikan kesejahteraan para budaknya dengan menyalurkan zakat kepada mereka. Artinya, pada periode awal Islam masih mentolerir perbudakaan namun mengkritik keras kekikiran konglomerat kaya yang tidak memperhatikan budak-budaknya. Baru ketika beliau *Shallallahu 'alaihi wa sallam* hijrah ke Madinah dan membangun peradaban maju di sana, upaya-upaya pembebasan dan

penghapusan perbudakan secara masif dilakukan. Hasilnya, berkat perjuangan Rasulullah *Shallallahu 'alaihi wa sallam*, yang terus dilanjutkan oleh umat Islam, sedikit demi sedikit tradisi perbudakan pun terhapuskan.

Meskipun pada hakikatnya Islam telah menghapus praktik perbudakan, namun dalam kenyataannya di negara yang mayoritas penduduknya beragama Islam sendiri masih terjadi praktik perbudakan secara terang-terangan. Hal ini mengisyaratkan bahwa umat Muslim harus terus berupaya menghapus perbudakan manusia. Perbudakan saat ini mungkin tidak sekejam perbudakan di masa lalu yang benar-benar tidak memanusiakan manusia. Perbudakan masa kini sebagian besar terjadi dalam bentuk sistem kerja yang tidak berkeadilan yang dialami pekerja rumah tangga migran Indonesia di luar negeri. Umat Muslim sebagai agen utama perbaikan peradaban manusia, sekali lagi, hendaknya terus berjuang agar sistem kerja yang tidak berkeadilan terhapus dari muka bumi, sehingga kaum pekerja mendapat jaminan kemerdekaan, derajat kemanusiaan, kesetaraan dan pengupahan yang layak. Jika saja keempat prinsip atau nilai pemuliaan pekerja tersebut diterapkan dalam dunia ketenagakerjaan secara global, kasus perdagangan tenaga kerja Indonesia (TKI) yang menjadi preseden buruk bagi pekerja migran Indonesia tidak akan terulang³⁰.

³⁰ Muhammad, 2013, *Upah dan Tenaga Kerja dalam Perspektif Islam*, hal 3-4

Dari penghapusan perbudakan yang dikombinasikan dengan perspektif Islam tentang ketenagakerjaan, maka dapat disebutkan setidaknya ada empat prinsip untuk memuliakan hak-hak pekerja³¹ :

Kemerdekaan manusia

Ajaran Islam yang direpresentasikan dengan aktivitas kesalehan sosial Rasulullah *Shallallahu 'alaihi wa sallam* yang dengan tegas mendeklarasikan sikap antiperbudakan untuk membangun tata kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolerir sistem perbudakan dengan alasan apa pun. Terlebih lagi adanya praktik jual-beli pekerja dan pengabaian hak-haknya yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan.

Penghapusan perbudakan menyiratkan pesan bahwa pada hakikatnya manusia ialah makhluk merdeka dan berhak menentukan kehidupannya sendiri tanpa kendali orang lain. Penghormatan atas independensi manusia, baik sebagai pekerja maupun berpredikat apa pun, menunjukkan bahwa ajaran Islam mengutuk keras praktik jual-beli tenaga kerja.

Prinsip kemuliaan derajat manusia.

Islam menempatkan setiap manusia, apa pun jenis profesinya, dalam posisi yang mulia dan terhormat. Hal itu disebabkan Islam sangat mencintai umat Muslim yang gigih bekerja untuk kehidupannya. Allah menegaskan dalam QS. Al-Jumu'ah: 10, yang artinya, "*Apabila telah*

³¹ Ibid

ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kalian di muka bumi, dan carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kalian beruntung.” Ayat ini diperkuat hadis yang diriwayatkan Imam Al-Baihaqi: *“Tidaklah seorang di antara kamu makan suatu makanan lebih baik daripada memakan dari hasil keringatnya sendiri.”*

Kemuliaan orang yang bekerja terletak pada kontribusinya bagi kemudahan orang lain yang mendapat jasa atau tenaganya. Salah satu hadis yang populer untuk menegaskan hal ini adalah *“Sebaik-baik manusia di antara kamu adalah yang paling banyak manfaatnya bagi orang lain.”* (HR. Bukhari dan Muslim).

Dari beberapa dalil tersebut, dapat dipahami bahwa Islam sangat memuliakan nilai kemanusiaan setiap insan. Selain itu, tersirat dalam dalil-dalil tersebut bahwa Islam menganjurkan umat manusia agar menanggalkan segala bentuk *stereotype* atas berbagai profesi atau pekerjaan manusia. Kecenderungan manusia menghormati orang yang memiliki pekerjaan, yang menghasilkan banyak uang, serta meremehkan orang yang berprofesi rendah. Padahal nasib setiap insan berbeda sesuai skenario dari Allah *Subhanahu wa ta'ala*. Sikap merendahkan orang lain karena memandang pekerjaannya sangat ditentang dalam Islam.

Keadilan dan anti-diskriminasi.

Islam tidak mengenal sistem kelas atau kasta di masyarakat, begitu juga berlaku dalam memandang dunia ketenagakerjaan. Dalam sistem perbudakan, seorang pekerja atau budak

dipandang sebagai kelas kedua di bawah majikannya. Hal ini dilawan oleh Islam karena ajaran Islam menjamin setiap orang yang bekerja memiliki hak yang setara dengan orang lain, termasuk atasan atau pimpinannya. Bahkan hingga hal-hal kecil dan sepele, Islam mengajarkan umatnya agar selalu menghargai orang yang bekerja.

Misalnya dalam hal pemanggilan atau penyebutan, Islam melarang manusia memanggil pekerjanya dengan panggilan yang tidak baik atau merendahkan. Sebaliknya, Islam menganjurkan pemanggilan kepada orang yang bekerja dengan kata-kata yang baik seperti “Wahai pemudaku” untuk laki-laki atau “Wahai pemudiku” untuk perempuan.

Dalam sejarahnya, Rasulullah *Shallallahu ‘alaihi wa sallam* pernah memiliki budak dan pembantu. Rasulullah *Shallallahu ‘alaihi wa sallam* memperlakukan para budak dan pembantunya dengan adil dan penuh penghormatan. Beliau pernah mempunyai pembantu seorang Yahudi yang melayani keperluan beliau, namun beliau tidak pernah memaksakan agama kepadanya. Isteri beliau, Aisyah *Radhiyallahu anha*, juga memiliki pembantu yang bernama Barirah yang diperlakukan oleh Rasulullah *Shallallahu ‘alaihi wa sallam* dan isterinya dengan lemah lembut dan tanpa kekerasan.

Kelayakan upah pekerja.

Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan

tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau pihak yang mempekerjakan. Sebegitu pentingnya masalah upah pekerja ini, Islam memberi pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan mencukupi.

Prinsip tersebut terangkum dalam sebuah hadis Nabi yang diriwayatkan Imam Al-Baihaqi, *“Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan.”*

Seorang pekerja berhak menerima upahnya ketika sudah mengerjakan tugas-tugasnya, maka jika terjadi penunggakan gaji pekerja, hal tersebut selain melanggar kontrak kerja juga bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam. Selain ketepatan pengupahan, keadilan juga dilihat dari proporsionalnya tingkat pekerjaan dengan jumlah upah yang diterimanya.

Di masa sekarang, proporsionalitas tersebut dibahasakan dengan sistem UMR (Upah Minimum Regional). Lebih dari itu, Islam juga mengajarkan agar pihak yang mempekerjakan orang lain mengindahkan akad atau kesepakatan mengenai sistem kerja dan sistem pengupahan, antara majikan dengan pekerja. Jika adil dimaknai sebagai kejelasan serta proporsionalitas, maka kelayakan berbicara besaran upah yang diterima haruslah cukup dari segi kebutuhan pokok manusia, yaitu pangan, sandang serta papan.

Rasulullah *Shallallahu ‘alaihi wa sallam* mempertegas pentingnya kelayakan upah dalam sebuah hadis: *“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu, sehingga barangsiapa 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 pada mereka tugas yang sangat*

berat, dan jika kamu membebankannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).” (HR. Muslim).

BAB III

METODE PENELITIAN

a. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian normatif yaitu penelitian yang menggunakan pendekatan norma guna mencari kaedah, norma atau *das sollen*. Sebagai penelitian normatif maka penelitian ini akan didasarkan pada metode pengumpulan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari kepustakaan, namun guna kesempurnaan penelitian ini juga digunakan penelitian lapangan yaitu dengan melakukan wawancara dengan responden dan narasumber dengan melakukan wawancara yang berdasarkan pedoman wawancara.

b. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah di Kota Yogyakarta dan Kabupaten Kulon Progo

c. Nara Sumber

Nara sumber dalam penelitian ini adalah :

- 1) Walikota Yogyakarta, Bupati Kulon Progo
- 2) Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Yogyakarta, Kabupaten Bantul dan Kabupaten Sleman

Disamping nara sumber juga ditentukan responden. Adapun responden dalam penelitian ini antara lain Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja di Kota Yogyakarta dan Kabupaten Kulon Progo

d. Metode Penentuan Sampel

Metode penentuan sampel yang dipergunakan adalah metode *purposive random sampling* yaitu penentuan sampel yang didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu yang ditentukan sendiri oleh peneliti. Adapun kriteria tersebut antara lain: perusahaan dengan pekerja minimal 50 orang, perusahaan yang membayar upah minimal 10 juta perbulan, perusahaan yang tidak mengajukan penangguhan pembayaran upah minimum

e. Jenis dan cara Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari :

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh sebagai hasil penelitian lapangan dengan cara melakukan wawancara mendalam dengan menggunakan pedoman wawancara yang sudah dipersiapkan lebih dahulu.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh sebagai hasil studi pustka yaitu dengan cara membaca, menelusuri buku-buku, jurnal, makalah dan lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang ditulis dalam penelitian ini.

Adapun data sekunder terdiri dari tiga bahan hukum, yaitu :

a) bahan hukum primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan meliputi :

- (1) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - (2) Undang Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang
 - (3) Peraturan Pemerintah
 - (4) Peraturan Presiden
 - (5) Peraturan Daerah
- b) bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan atas bahan hukum primer. Adapun bahan hukum sekunder meliputi makalah, hasil penelitian, jurnal yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti

- c) bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum penunjang yang memberikan petunjuk maupun penjelasan atas bahan hukum primer dan sekunder. Adapun bahan hukum tersier dapat berupa kamus hukum, ensiklopedia dan lain-lain.

f. Metode Analisis Data

Analisis yang digunakan adalah analisis isi yaitu dengan mengkategorikan dan menemukan konsep pengupahan pekerja di wilayah penelitian. Data yang terkumpul selanjutnya akan dipilah dalam data kualitatif dan data kuantitatif. Khusus data kuantitatif akan dianalisis

dengan menggunakan statistik sederhana berupa distribusi frekuensi-persentasi. Sedangkan data kualitatif akan dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*)

Penafsiran data menggunakan teknik interpretasi teoritis artinya peneliti tidak menggunakan satu teori saja dalam memahami data tetapi menggunakan beberapa teori sebagai pembandingan dan teori ini berfungsi sebagai pengarah analisis.

BAB IV

TUJUAN dan MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaturan pengupahan pekerja formal dalam Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 sudah memenuhi aspek kelayakan dan keadilan bagi pekerja
2. Mengetahui pengaturan pengupahan menurut syari (Hukum Islam)
3. Mengetahui perbandingan pengaturan pengupahan bagi pekerja formal antara Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 beserta peraturannya dengan Hukum Islam (Syariah)

Manfaat penelitian adalah :

1. Manfaat teoretis
 - a. Pemikiran hukum tentang pengupahan pekerja di Indonesia.
 - b. Pemikiran hukum Islam tentang pengupahan pekerja.
 - c. Memperkaya pustaka dan referensi tentang hukum ketenagakerjaan khususnya dalam hal pengupahan pekerja
2. Manfaat praktis
 - a. Mengembangkan daya nalar dan pola pikir penulis pada khususnya dan masyarakat pada umumnya dalam hal pengupahan pekerja.
 - b. Memberikan wawasan kepada pejabat berwenang yang berkaitan dengan pengupahan pekerja

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sistem pembayaran upah di Indonesia yang biasa di gunakan pengusaha untuk memberikan upah/gaji kepada para pekerjanya, yang dimaksud sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya membayar upah kepada para buruhnya, sistem ini di dalam teori dan praktik terkenal ada beberapa macam, yaitu:³²

1) Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem jangka waktu ini adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya per jam, harian, mengguan atau bulanan. Upah perjam dan harian biasanya dipergunakan untuk pelaksanaan kegiatan yang sifatnya tidak lama atau bersifat temporer seperti konsultan, penceramah, penterjemah, tanaga bebas, dan lain-lain. Upah per jam dan harian juga sering diberlakukan untuk pekerjaan yang sifatnya temporer atau yang dapat dilakukan pekerja tidak tetap. Misalnya pekerjaan bangunan, pekerja panen dan perkebunan.

Upah per minggu biasanya diberlakukan juga untuk pekerjaan yang sifatnya temporer, akan tetapi perlu dilakukan oleh pekerja yang sama secara terus menerus dalam beberapa minggu. Misalnya membuka tanah perkebunan. Namun demikian upah per minggu sudah mulai jarang dipergunakan sekarang ini dan digantikan dengan upah per hari.

Upah per bulan biasanya diberlakukan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap. Pekerja mempunyai ikatan kerja dalam waktu yang relatif lama atau tetap sehingga disebut pekerja atau

³² Zainal Asikin, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 91-93.

pegawai tetap. Disamping upah, biasanya diberikan juga beberapa jenis tunjangan seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan keahlian dan lain-lain. Upah per bulan sering juga digunakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu yang relatif lama, misalnya 6 (enam), 1 (satu) tahun, atau sesuai dengan peraturan maksimum 3 (tiga) tahun.

2) Sistem Upah Potongan

Sistem ini tujuannya adalah untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaannya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya dan sebagainya.

Manfaat pengupahan dengan sistem ini adalah:

- 1) Buruh mendapat dorongan untuk bekerja giat;
- 2) Produktifitas semakin meningkat;
- 3) Alat-alat produksi akan dipergunakan secara intensif.

Kekurangan dari sistem upah potongan adalah:

- a) Buruh selalu bekerja secara berlebih-lebihan;
- b) Buruh kurang menjaga kesehatan dan keselamatannya;
- c) Kadang-kadang kurang teliti dalam bekerja karena untuk mengejar jumlah potongan;
- d) Upah tidak tetap, tergantung jumlah potongan yang dihasilkan;

Untuk menampung keburukan dari sistem upah potongan maka diciptakan sistem upah gabungan, yaitu gabungan antara upah minimumnya sehari dengan jumlah minimum pekerjaannya sehari.

3) Sistem Upah Permufakatan

Sistem Upah Permufakatan ini maksudnya adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah kepada kelompok tertentu, yang selanjutnya nanti kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.

4) Sistem Skala Upah Berubah

Dalam sistem ini jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan harga penjualan hasil produksi di pasaran. Jika naik maka jumlah upah pun akan naik, sebaliknya jika turun maka upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.

5) Sistem Upah Indeks

Sistem upah ini didasarkan atas biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah itu naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan, meskipun mempengaruhi nilai nyata upah.

6) Sistem Pembagian Keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapatkan keuntungan diakhir tahun.

Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, baik upah minimum (UM) berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten kota (yang sering disebut Upah Minimum Regional atau UMR) maupun upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah propinsi atau kabupaten/kota (Upah Minimum Sektoral atau UMS). Menurut penelitian “Realitas Upah Buruh Industri” yang dilakukan oleh Perserikatan Kelompok Pelita Sejahtera (PKPS), sebanyak 52,9% buruh tidak tahu mengenai jumlah upah minimum dalam kebijakan pengupahan

dan hanya 47,1% buruh yang mengetahui jumlah upah minimum, itu pun sebagian dari mereka mengetahuinya dari serikat buruh sebanyak 25,3%.³³

Kebijakan Pengusaha dalam menerapkan sistem pengupahan sangat menentukan dalam upaya meningkatkan produktivitas. Sistem penggajian yang baik dan adil tentunya akan meningkatkan kinerja para pekerja/buruh.

Kebijakan penetapan upah minimum seharusnya diletakkan pada wacana dan konteks yang lebih luas yaitu meningkatkan kesejahteraan pekerja, tetapi bukan hanya pekerja secara formal saja melainkan pekerja informal yang jumlahnya sangat signifikan di negeri ini. Kebijakan pengupahan minimum ini juga harus memperhatikan kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja. Kebijakan pengupahan minimum tidak bisa hanya dilihat dari satu sisi yaitu sisi pekerja semata. Dalam konteks ini upah yang “adil” bukanlah upah yang semata-mata mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja tetapi juga pengupahan harus sesuai dengan produktifitas pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh sebab itu perlindungan pekerja atas hak upahnya adalah dengan memberikan upah minimum sesuai dengan produktifitasnya dalam melakukan pekerjaan.³⁴

Kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah masih tetap menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional/wilayah propinsi atau kabupaten/kota, dan sektor wilayah propinsi atau kabupaten/kota. Dalam hal hubungan industrial antara pengusaha dengan buruh sering terjadi perdebatan yang panjang hingga sampai menimbulkan kerugian di kedua belah pihak yang kebanyakan

³³ Budiyono, *Penetapan Upah Minimum Dalam Rangka Perlindungan Buruh*, (Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang 2007), hlm. 32.

³⁴ Edy Priyono, 2002, “*Situsasi Ketenagakerjaan Indonesia dan Tinjauan Kritis Terhadap Kebijakan Upah Minimum*” Vol 7 No., Jurnal Analisis Sosial, hlm. 6

berpangkal dari penerimaan upah yang tidak sesuai dengan standart kebutuhan hidup layak seorang pekerja atau buruh. Karena bagi pekerja atau buruh, upah merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya secara langsung. Sementara bagi pengusaha upah mempengaruhi biaya produksi dan tingkat harga, yang pada gilirannya berakibat pada pertumbuhan produksi serta perluasan dan pemerataan kesempatan kerja. Semakin tinggi biaya dikeluarkan semakin tinggi pula biaya produksi.

Bagi pemerintah upah merupakan sarana pemerataan pendapatan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu keseimbangan upah yang baik dengan kebutuhan hidup layak/minimum pekerja/buruh maupun dengan kemajuan perusahaan perlu terus diupayakan. Dengan demikian pemerataan pendapatan dan kesejahteraan pekerja/buruh dapat berjalan seiring dengan laju produktifitas perusahaan. Khususnya dalam upaya penangagulangan kemiskinan dan peningkatan pendapatan golongan yang berpenghasilan rendah.

Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan formulasi upah pokok minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap, ini sesuai Pasal 94 UU No.13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah disebutkan bahwa:

- 1) Pengertian Komponen Upah:
 - a) Upah Pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
 - b) Tunjangan Tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan

dengan upah pokok seperti tunjangan anak, kesehatan, perumahan, kemahalan, tunjangan daerah dan lain-lain.

- c) Tunjangan Tidak Tetap adalah suatu pembayaran secara langsung/tidak langsung berkaitan dengan pekerja yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok seperti tunjangan transport yang didasarkan pada kehadiran, tunjangan makan dapat dimasukkan kedalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran.

2) Pengertian Pendapatan Non Upah

Pendapatan Non Upah adalah Fasilitas yaitu kenikmatan dalam bentuk nyata karena hal-hal yang bersifat khusus untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makan secara Cuma-Cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan lain-lain

Gaji pokok adalah gaji dasar yang ditetapkan untuk melaksanakan satu jabatan atau pekerjaan tertentu pada golongan pangkat dan waktu tertentu.³⁵ Gaji pokok di suatu perusahaan disusun menurut jenjang jabatan dan jenjang kepangkatan. Jenjang jabatan mencerminkan intensitas syarat yang harus dipenuhi untuk menjalankan jabatan tersebut. Jabatan yang menuntut persyaratan lebih berat disusun dalam jenjang jabatan tinggi dengan gaji pokok lebih besar. Jenjang kepangkatan mencerminkan pemenuhan kualifikasi atau kompetensi seseorang. Orang yang memiliki kompetensi lebih tinggi serta dianggap mampu menjalankan jabatan atau

³⁵ www.nakertrans.go.id, diakses pada tanggal 10 April 2014.

melaksanakan pekerjaan dengan persyaratan lebih berat, dan sebab itu patut menerima imbalan yang lebih besar. Setiap jabatan dengan persyaratan tertentu pada dasarnya harus dijalankan oleh seseorang dengan kompetensi dan golongan pangkat yang sesuai dan untuk dia menerima gaji pokok yang sesuai pula.

Sesuai dengan perubahan teknologi dan kondisi perusahaan, kondisi dan persyaratan jabatan juga dapat berubah. Sebab itu struktur dan jenjang jabatan, demikian juga struktur gaji pokok perlu ditinjau kembali dan disempurnakan setiap 10 (sepuluh) tahun. Disamping itu, penyesuaian setiap tahun dapat dilakukan dalam bentuk pemberian kompensasi, misalnya dengan memberikan tunjangan kemahalan sebagai kompensasi atas laju inflasi.

Sesuai dengan kondisi perusahaan masing-masing dan hubungan antara pengusaha dan para pekerja, pengusaha memberikan beberapa jenis tunjangan fasilitas antara lain seperti:³⁶

- a) Tunjangan kemahalan diberikan untuk kompensasi laju inflasi dan atau tingkat biaya hidup yang relatif tinggi di beberapa daerah tertentu;
- b) Tunjangan jabatan baik tunjangan jabatan struktural maupun tunjangan jabatan fungsional;
- c) Tunjangan transport;
- d) Tunjangan perumahan;
- e) Tunjangan istri atau tunjangan suami;
- f) Tunjangan anak;
- g) Tunjangan pemeliharaan atau asuransi kesehatan;
- h) Tunjangan hari tua atau dana pensiun;
- i) Tunjangan cuti;

³⁶ Ibid

j) Tunjangan hari keagamaan dan lain-lain.

Beberapa tunjangan tersebut mempunyai kaitan langsung dengan pekerjaan atau produk seperti tunjangan jabatan. Beberapa tunjangan mempunyai sifat penunjang seperti tunjangan transport. Beberapa tunjangan hanya sekedar mempunyai fungsi sosial seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan hari tua, tunjangan kemahalan, tunjangan istri atau tunjangan suami, tunjangan anak, tunjangan hari keagamaan, tunjangan perumahan dan tunjangan cuti. Oleh sebab itu tunjangan-tunjangan tersebut dinamakan juga jaminan sosial.

Beberapa perusahaan memberikan tunjangan tersebut secara tetap tanpa mempertimbangkan kehadiran kerja seperti tunjangan jabatan, tunjangan pemeliharaan kesehatan dan tunjangan hari keagamaan. Terdapat juga beberapa perusahaan yang memberikan tunjangan secara tidak tetap atau tergantung pada kehadiran bekerja seperti tunjangan transport dan tunjangan makan siang. Beberapa jenis tunjangan ditetapkan sebagai proporsi gaji pokok seperti istri atau suami, tunjangan anak dan tunjangan kemahalan, beberapa jenis tunjangan ditetapkan sebagai lumsom seperti tunjangan jabatan dan tunjangan transport. Perusahaan yang berbeda pada umumnya mempunyai pengaturan yang berbeda pula.

Seluruh komponen upah gaji yang dinyatakan dalam bentuk uang dinamakan upah atau gaji bruto. Dari upah atau gaji tersebut mungkin masih dipotong pajak penghasilan dan iuran dana pensiun atau kewajiban lain. Setelah pengurangan tersebut, pekerja akan menerima upah netto atau upah bersih yang di bawa kerumah dan dinamakan *take-home pay*.³⁷

³⁷ Ibid

Sebagaimana dikemukakan di atas, perusahaan menyediakan juga beberapa jenis fasilitas seperti perumahan, kendaraan, kupon bensin, antar jemput pegawai, makan siang, rekreasi pekerja atau dalam bentuk lain. Fasilitas tersebut pada dasarnya dapat dinilai dalam bentuk uang dan merupakan tambahan penghasilan bagi pekerja. Demikian juga beberapa pekerja kadang-kadang ditugaskan melaukan pekerjaan extra atau lembur dan untuk itu dia menerima upah lembur. Upah lembur juga merupakan tambahan penghasilan. Dengan demikian penghasilan seorang pekerja adalah upah bruto ditambah penerimaan-penerimaan lainan, termasuk penerimaan natura dan fasilitas yang dapat dinilai dalam bentuk uang.

Dilihat dari segi pengusaha semua komponen penghasilan pekerja termasuk upah bruto, natura, dan fasilitas merupakan pengeluaran atau biaya perusahaan. Semakin besar dana yang dialokasikan untuk penyediaan fasilitas, semakin besar biaya perusahaan yang diperuntukkan untuk pekerja. Sebaliknya di kalangan pekerja sering timbul kesan bahawa penghasilan mereka adalah gaji bersih, sehingga sering timbul salah pengertian bahkan perselisihan anantara pekerja dengan pengusaha baik dalam penentuan upah maupun dalam penyediaan tunjangan dan fasilitas untuk kesejahteraan pekerja.

Pengusaha pada umumnya dapat memenuhi harapan pekerja mengenai peningkatan upah serta perbaikiakan tunjangan dan fasilitas bila pekerja dapat memberikan kontribusi lebih besar dan sebanding. Dengan kata lain setiap peningkatan upah, tunjangan, dan fasilitas untuk kesejahteraan pekerja perlu diikuti dengan peningkatan produktifitas pekerja secara proporsional.

Untuk menghindari perbedaan kepentingan antara pengusaha dan pekerja, maka pemerintah memandang perlu untuk mengatur masalah pengupahan ini yang biasa dikenal dengan upah minimum. Tujuan pengaturan ini adalah untuk:

- 1) Menjaga agar tingkat upah tidak merosot kebawah (berfungsi sebagai jaring pengaman),
- 2) Meningkatkan daya beli pekerja yang paling bawah, dan
- 3) Mempersempit kesenjangan secara bertahap antara mereka yang berpenghasilan tertinggi dan terendah.

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo mempunyai peranan penting dalam melakukan pengawasan mengenai Perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan, karena perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan dengan tenaga kerja harus didaftarkan dan disahkan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo. Ini adalah salah satu bentuk campur tangan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo dalam melakukan perlindungan terhadap pekerja.

Selain melakukan tugas pengawasan dalam hal pengupahan, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo juga mempunyai peranan untuk memberikan sosialisasi kepada para manager pabrik/ perusahaan agar pabrik/ perusahaan tersebut memberikan fasilitas-fasilitas, kesejahteraan yang selayaknya bagi para pekerjanya.

Walaupun terdapat prinsip "*no work no pay*" dalam sistem pengupahan, namun karena alasan tertentu pekerja/buruh tetap berhak menerima upah dari pengusaha. Pengecualian prinsip "*no work no pay*" diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah sebagai berikut:

- a) Jika pekerja/buruh sakit, termasuk pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak bisa melakukan pekerjaan (Pasal 93 ayat (2) huruf a UU No.3 Tahun 2003).
- b) Jika pekerja/buruh sakit (maksudnya sakit biasa bukan akibat kecelakaan kerja) terus menerus sampai dua belas bulan, maka upah yang dibayarkan pengusaha (Pasal 93 ayat (3) UU No.3 Tahun 2003) diatur:
- 1) 100% dari upah untuk tiga bulan pertama;
 - 2) 75% dari upah untuk tiga bulan kedua;
 - 3) 50% dari upah untuk tiga bulan ketiga;
 - 4) 25% dari upah untuk tiga bulan keempat.
- c) Jika pekerja/buruh tidak masuk karena kepentingan khusus (Pasal 93 ayat (4) UU No.3 Tahun 2003):
- 1) Pernikahan pekerja/buruh sendiri, 3 hari
 - 2) Pernikahan anak, 2 hari
 - 3) Khitanan atau babtis anak, 2 hari
 - 4) Isteri melahirkan atau keguguran kandungan, 2 hari
 - 5) Meninggalnya anggota keluarga (suami/istri,orang tua/mertua, anak atau menantu), 2 hari
 - 6) Anggota keluarga dalam 1 (satu) rumah, 1 hari
- d) Jika pekerja/buruh menjalankan kewajiban terhadap negara (Pasal 93 yat (2) huruf c UU No.3 Tahun 2003), maksimal satu tahun (Pasal 6 ayat (1) PP No.8 Tahun 1981).
- e) Jika pekerja/buruh memenuhi kewajiban agama (Pasal 93 ayat (2) huruf d UU No.3 Tahun 2003), maksimal tiga bulan (Pasal 6 ayat (4) PP No.8 Tahun 1981).

- f) Jika pekerja/buruh tidak bekerja karena kesalahan pengusaha atau halangan lain (Pasal 93 ayat (2) huruf e UU No.3 Tahun 2003).
- g) Jika pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat (Pasal 93 ayat (2) huruf f UU No.3 Tahun 2003).
- h) Jika pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha (Pasal 93 ayat (2) huruf g UU No.3 Tahun 2003).
- i) Jika pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan (Pasal 93 ayat (2) huruf h UU No.3 Tahun 2003).³⁸

Selain upah pokok dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan/pengusaha, biasanya pekerja/buruh juga akan mendapatkan upah lembur bila pekerja/buruh melakukan pekerjaan atas permintaan pengusaha yang melebihi dari jam dan hari kerja diluar dari jam yang di tentukan oleh perusahaan tersebut.

Pengertian upah lembur adalah upah yang diberikan oleh pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja karena telah melakukan pekerjaan atas permintaan pengusaha yang melebihi dari jam dan hari kerja (tujuh jam sehari dan empat puluh jam seminggu) atau pada hari istirahat mingguan, hari-hari besar yang telah ditetapkan pemerintah (Surat Edaran Dirjen Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norme Kerja Nomor SE-02/M/bw/1987). Hal ini berarti bila seorang pekerja/buruh telah bekerja melebihi empat puluh jam seminggu, maka pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima upah lembur. Dengan membayar upah lembur merupakan kewajiban pengusaha, apabila pekerja/buruh telah melaksanakan pekerjaan melebihi ketentuan jam kerja wajib (empat puluh jam seminggu).

³⁸ Abdul Kakhim, 2003. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. PT. Citra Aditya Bakti. Bandung, hlm. 134-136.

Pengusaha juga diwajibkan untuk membayar upah bagi pekerja/buruh yang menjalani waktu istirahat dan cuti (Pasal 79 ayat (1) UU No.13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan).waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud meliputi (Pasal 79 ayat (2) UU No.13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan):

- 1) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja. Diberikan waktu istirahat ini karena tubuh manusia tidak dapat dipaksakan bekerja secara terus menerus selama 4 (empat) jam. Tidak adanya waktu istirahat ini disamping tidak produktif juga akan membahayakan pekerja/buruh itu sendiri, karena ada faktor kelelahan dan kejenuhan yang dapat berakibat terjadinya kecelakaan kerja (Pasal 79 ayat (2) a UU No.13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan), karena itu pemberian istirahat antara jam kerja sangat penting, tidak hanya bagi pekerja tetapi juga bagi perusahaan itu sendiri.
- 2) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Istirahat mingguan tidak harus diberikan pada hari sabtu dan minggu, tetapi juga dapat diberikan pada hari-hari sesuai kebutuhan perusahaan (Pasal (Pasal 79 ayat (2) b UU No.13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan) yang diatur dalam PP atau PKB.
- 3) Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. Sesuai perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB (Pasal 79 ayat (3) UU No.13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Menurut ketentuan Pasal 88 ayat (4) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Menurut ketentuan Pasal 89 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemberian upah minimum terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan berdasarkan sektor pada wilayah propinsi atau kabupaten/kota.

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 (Pasal 6 Per Menaker Nomor Per-01/MEN/1999):

- 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-lain

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:

- 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

Perlu adanya kesepahaman dan persamaan pengertian terhadap hal-hal sebagai berikut:

1) Upah Minimum Propinsi (UMP)

UMP ini adalah merupakan tingkat upah terendah bagi kabupaten/kota yang berada di wilayah propinsi yang bersangkutan tanpa mempertimbangkan sektor tertentu. Apabila kabupaten/kota bermaksud mengatur besarnya Upah Minimum untuk daerah yang bersangkutan (UMK), maka UMK yang bersangkutan harus lebih tinggi dari UMP. Apabila UMK yang dimaksud sama atau lebih rendah dari UMP, maka tidak perlu pemerintah kabupaten/kota mengatur sendiri, tetapi menggunakan standar yang telah ditetapkan oleh UMP.

2) Upah Minimum Sektoral

Upah Minimum sektoral adalah Upah Minimum bagi sektor yang bersangkutan dan harus lebih tinggi dari UMP maupun UMK. Oleh karena itu Upah Minimum sektoral hanya diberlakukan terhadap sektor-sektor tertentu yang memiliki kemampuan lebih baik. Sektor lain yang kemampuannya rendah tidak perlu diatur Upah Minimum sektoralnya, tetapi menggunakan acuan UMP/UMK. Upah Minimum sektoral dapat diberlakukan untuk tingkat propinsi sehingga menjadi Upah Minimum sektoral propinsi (UMSP), tingkat kabupaten/kota sehingga menjadi Upah Minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK) atau bahkan tingkat nasional.

Penetapan Upah Minimum dan kenaikan Upah Minimum perlu dilakukan dan dikaji secara cermat sehingga semua pihak dapat menarik manfaat. Kenaikan Upah Minimum yang terlalu

drastis akan merugikan perusahaan. Sebaliknya kenaikan yang terlalu datar/landai tidak menguntungkan pekerja/buruh, karena kenaikan tersebut akan kalah oleh inflasi sehingga tujuan menaikkan kesejahteraan pekerja/buruh tidak akan tercapai. Oleh karena itu kenaikan Upah Minimum perlu diketahui dan disetujui oleh semua pihak.

Permasalahan yang terjadi dalam kaitannya dengan pemberlakuan Upah Minimum yaitu meningkatnya biaya tenaga kerja yang tidak diimbangi dengan peningkatan produktivitas dari para pekerja/buruh. Selain itu Pengusaha menganggap bahwa dengan pemberian Upah Minimum bagi para pekerja/buruhnya dianggap sudah melaksanakan ketentuan perundangan yang berlaku. Padahal upah minimum sebenarnya hanya diberlakukan bagi pekerja/buruh lajang dengan masa kerja di perusahaan kurang dari 1 (satu) tahun.

1. Jenis-Jenis Upah Minimum

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000 jangkauan wilayah berlakunya Upah Minimum meliputi:

- a. Upah Minimum Propinsi (UMP) berlaku diseluruh kabupaten/kota dalam 1 (satu) wilayah propinsi.
- b. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berlaku dalam 1 (satu) wilayah kabupaten/kota.
- c. Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMSP) berlaku secara sektoral diseluruh kabupaten/kota dalam 1 (satu) wilayah propinsi,
- d. Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) berlaku secara sektoral dalam 1 (satu) wilayah kabupaten/kota.

Upah Minimum Propinsi (UMP) adalah merupakan tingkat upah terendah bagi kabupaten/kota yang berada di wilayah propinsi yang bersangkutan tanpa mempertimbangkan sektor tertentu. Apabila kabupaten/kota bermaksud akan mengatur besarnya upah minimum untuk daerah yang bersangkutan atau disebut UMK, maka UMK yang bersangkutan ditetapkan oleh Gubernur dan harus lebih tinggi dari UMP.

Sedangkan Upah Minimum sektoral (UMS) adalah upah minimum bagi sektor yang bersangkutan dan harus lebih tinggi dari UMP maupun UMK. Oleh karena itu upah minimum sektoral hanya diberlakukan terhadap sektor-sektor tertentu yang memiliki kemampuan lebih baik.

Berdasarkan Kelompok Lapangan Usaha Indonesia (KLUI) disebut Upah Minimum Sektoral, yang terbagi menjadi Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMSP) ditetapkan harus lebih besar sekurang-kurangnya 5% (lima persen) dari Upah Minimum Propinsi (UMP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) ditetapkan harus lebih besar sekurang-kurangnya 5% (lima persen) dari Upah Minimum Kota (UMK)

Secara normatif kebijakan pengupahan diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur dengan tegas dan jelas mengenai pengupahan yang diatur pada Bagian Kedua “Pengupahan” tepatnya dimulai dari Pasal 88 sampai dengan Pasal 98. Untuk lebih memberikan penjelasan mengenai pengupahan di kutip secara keseluruhan terhadap pasal dimaksud adalah pasal 88 yang meliputi beberapa ayat. Ketentuan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. ayat (1) “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.
- b. ayat (2). “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.”
- c. ayat (3). “Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :Upah Minimum, Upah kerja lembur, Upah tidak masuk kerja karena berhalangan, Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luarpekerjaannya, Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, Bentuk dan cara pembayaran upah, Denda dan potongan upah Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, Struktur dan skala pengupahan yang proporsional, Upah untuk pembayaran pesangon dan Upah untuk perhitungan pajak penghasilan
- d. ayat (4) ditentukan bahwa “Pemerintah menetapkan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf (a) berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.” Dalam penetapan Upah Minimum tersebut sesuai

Sejak reformasi sosial dibarengi dengan era otonomi daerah, upah tidak lagi divariasikan berdasar sektor tetapi diserahkan kepada daerah, menjadi upah minimum kota (UMK). Upah minimum tidak lagi dikaitkan dengan produktivitas atau yang disederhanakan berdasar karakteristik industri, tetapi didasarkan kepada batas-batas daerah yang bersifat administratif. Daerah itu sendiri memang mencerminkan perbedaan kemajuan ekonomi, akan tetapi di daerah

yang miskin masih mungkin ditemukan industri yang maju dan memiliki laba tinggi, sebaliknya di daerah yang lebih kaya masih ditemukan banyak industri tradisional yang terbelakang dan memiliki kemampuan laba yang rendah. Sintesis dari kedua model adalah UMSP (upah minimum sektoral propinsi) yang masih ditemukan di beberapa daerah di luar Jawa. Bagi investor yang akan masuk kepada suatu industri, upah minimum menjadi informasi penting dalam mengestimasi komponen biaya. Dengan kemungkinan diferensiasi upah ke bawah dan ke atas, maka semua kemungkinan produktivitas *entrant* akan lebih layak masuk ke dalam suatu industri. Oleh sebab itu diversifikasi upah minimum yang bergerak antarindustri yang lazim dikenal dengan upah minimum sektoral, secara teoritis akan mengendorkan dampak negatif upah minimum tunggal. Bagaimana upah minimum sektoral ditentukan? UMS ditentukan pada dasarnya untuk mengakomodasi kemampuan membayar suatu industri. Kemampuan membayar suatu industri sendiri tergantung pada beberapa faktor seperti penggunaan kapital per pekerja, tingkat konsentrasi atau penguasaan pasar, adanya modal asing dalam struktur permodalannya, orientasi pasarnya seperti kemampuan mengekspor, biaya lain misalnya penggunaan energi, ukuran perusahaan itu sendiri, serta tingkat kemungkinan penggunaan tenaga yang memungkinkan dibayar lebih rendah terutama wanita dan anak-anak. Di samping itu, lokasi dan kualitas tenaga kerja yang digunakan oleh suatu industri yang dapat diwakili oleh pendidikan, juga memainkan peranan penting³⁹.

Pemerintah lebih *concern* terhadap masalah keadilan, pemerataan, dan mengurangi kemiskinan, selalu menetapkan upah minimum yang bertujuan menghalangi bekerjanya pasar, jika tenaga kerja berkelebihan pasok atau memiliki nilai tawar yang lemah. Studi SMERU

³⁹ Bambang Setiadi dan Sudarsono, 2001, *Upah Minimum, Upah Sektoral dan Produktifitas Sektor Industri di Indonesia*, hal. 1-2

(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 informal⁴⁰. 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 tahunnya⁴¹.

Kebijakan penetapan upah minimum seharusnya diletakkan pada wacana dan konteks yang lebih luas yaitu meningkatkan kesejahteraan pekerja, tetapi bukan hanya pekerja secara formal saja melainkan pekerja informal yang jumlahnya sangat signifikan di negeri ini. Kebijakan penupahan minimum ini juga harus memperhatikan kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja. Kebijakan pengupahan minimum tidak bisa hanya dilihat dari satu sisi yaitu sisi pekerja semata. Dalam konteks ini upah yang “adil” bukanlah upah yang semata-mata mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja tetapi juga pengupahan harus sesuai dengan produktifitas pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh sebab itu perlindungan pekerja atas hak upahnya adalah dengan memberikan upah minimum sesuai dengan produktifitasnya dalam melakukan pekerjaan⁴².

⁴⁰ Ibid, hal. 3

⁴¹ SMERU, 2001, *Dampak Kebijakan Upah Minimum Terhadap Upah dan Penyerapan Tenaga Kerjadi Daerah Perkotaan di Indonesia*, hal. 2

⁴² Edy Priyono, 2002, *Situsasi Ketenagakerjaan Indonesia dan dan Tinjauan Kritis Terhadap Kebijakan Upah Minimum, Jurnal Analisis Sosial, Vol 7 No. 1 Pebruari 2002*, hal 6

Terhadap kebijakan upah minimum terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, antara lain⁴³ :

a. Budaya Politik

Indikator budaya politik adalah nilai, kepentingan dan kekuasaan yang tercermin dalam perilaku *stakeholder* yang terlibat dalam pembuatan kebijakan upah minimum. Budaya politik ini mempunyai peran penting bagi pengambil kebijakan yang terlibat dalam penentuan upah minimum pekerja. Budaya politik juga dapat diderivasi pada bagaimana pola pengakomodasian kepentingan masing-masing wakil elemen tripatriit dalam membawa kepentingan kelompoknya. Persepsi terhadap sebuah kekuasaan dan bagaimana cara mengekspresikan kekuasaan tersebut juga menunjukkan *vested interest* para pihak.

b. Faktor Ekonomi

Dalam kebijakan upah minimum, kondisi ekonomi dapat dibagi menjadi beberapa faktor yaitu :

- 1) Indeks Harga Konsumen
- 2) Kebutuhan Hidup Layak
- 3) Kemampuan Perusahaan untuk membayar
- 4) Upah yang berlaku di daerah tertentu atau antar daerah
- 5) pertumbuhan dan perkembangan perekonomian

⁴³ Indrajaya, 2009, *Kebijakan upah Minimum Propinsi Daerah istimewa Yogyakarta*, hal 48-51

6) kondisi pasar tenaga kerja

c. Penegakkan Hukum

Faktor Budaya politik dan kondisi ekonomi akan dilengkapi oleh faktor penegakkan hukum dan karakteristik sosial masyarakatnya, baik berupa sikap dalam masyarakat terhadap tindakan pemerintah maupun tekanan masyarakat terhadap kebijakan yang diputuskan oleh pemerintah. Dalam permasalahan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan standar ganda yaitu dalam batas-batas tertentu diterapkan sanksi secara diskriminatif dan inkonsisten terhadap kelompok pengusaha yang melanggar ketentuan penetapan upah minimum pekerja sebaliknya terhadap para pekerja juga tidak terlindungi terhadap ketetapan upah minimum yang tidak sesuai dengan kebutuhan hidupnya, akibatnya ketika pekerja melakukan pemogokan, pengusaha melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja dan hal tersebut didiamkan oleh pemerintah, walaupun hal tersebut bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

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, 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 menyia-nyiakan pahala orang-orang yang menegrikan 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-Qhashsash ayat 77.

Surat At-Taubah105 menjelaskan bahwa Allah memerintah kita untuk bekerja, dan Allah pasti memebalas 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 menyia-nyiakan 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).⁴⁴

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 upah⁴⁵.

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

⁴⁴ Shaleh, Maududi al-Hadits asy-Syarif Kutubus Sittah Shahih Muslim Kitab al-Aiman bab 10, hal 969.

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

mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang ketrlaluan atau pencuri .“ (HR. abu Daud).⁴⁶

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.⁴⁷

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

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. Adapun rambu-rambu tersebut adalah sebagai berikut⁴⁸

⁴⁶ Shaleh, Mausuh al-Hadits asy-Syarif Kutubus Sittah Sunan Abu Daud Kitab al-Kharaj bab 9 NO. 2940, hal. 1443

⁴⁷ Wilson, *Islamic Bussines Theory and Practice*, hal 111

⁴⁸ Indrajaya, 2009, Kebijakan Upah Minimum Pekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2009, *skripsi*, hal. 31-45

1. Adil

Organisasi yang menerapkan prinsip keadilan dalam pengupahan mencerminkan organisasi yang dipimpin oleh orang-orang bertaqwa. Konsep adil ini merupakan ciri-ciri organisasi yang bertaqwa Al-Qur'an menegaskan:

“Berbuat adillah, karena adil itu lebih dekat kepada Taqwa.” (QS. Al-Maidah : 8)

a. Adil Bermakna Jelas dan Transparan

Dalam Al Quran Surat Al Baqarah ayat 282

“Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermuamalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah penulis diantara kamu menuliskannya dengan benar. Dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, maka hendaklah ia menulis dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang di tulis di situ), dan hendaklah ia bertaqwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. Jika yang berhutang itu orang yang lemah akalnya atau lemah (keadaannya) atau dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. Dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki diantaramu. Jika tak ada dua orang lelaki, maka (boleh) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa maka seorang lagi mengingatkannya. Janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka dipanggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. Yang demikian itu adil di sisi Allah dan lebih dekat kepada tidak

(menimbulkan) kerguanmu. (Tulislah mua'malahmu itu), kecuali jika mua'malah itu perdagangan tani yang kamu jalankan di antara kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. Dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit menyulitkan. Jika kamu lakukan (yang demikian), maka sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. Dan bertaqwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.”

Surat lain yaitu dalam Surat Al-Maaidah ayat 1 menyatakan

“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.” .

Sedangkan dalam Hadits Nabi diriwayatkan bahwa Nabi bersabda bersabda:

“Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan.” (HR. Baihaqi).

Berdasarkan ayat-ayat Al-Qur'an dan Hadits Nabi di atas, dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan *aqad* dan *komitmen* melakukannya. *Aqad* dalam perburuhan adalah *aqad* yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut

meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah. Khusus untuk cara membayar upah, Rasulullah bersabda:

“Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah SAW. bersabda: “Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani)

Dalam menjelaskan hadits itu, Syeikh Yusuf Qardhawi dalam kitabnya Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam, menjelaskan sebagai berikut:

Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos kerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam “peraturan kerja” yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dari penjelasan Syeikh Qardhawi di atas, dapat dilihat bahwa upah atau gaji merupakan hak karyawan selama karyawan tersebut bekerja dengan baik. Jika pekerja tersebut tidak benar dalam bekerja (yang dicontohkan oleh Syeikh Qardhawi dengan bolos tanpa alasan jelas), maka gajinya dapat dipotong atau disesuaikan. Hal ini menjelaskan kepada kita bahwa selain hak karyawan memperoleh hasil kerja dari karyawan dengan baik, bahkan Syeikh Qardhawi mengatakan bahwa bekerja yang baik merupakan kewajiban karyawan atas hak upah yang

diperolehnya, demikian juga, memberi upah merupakan kewajiban perusahaan atas hak hasil kerja karyawan yang diperolehnya. Dalam keadaan masa kini, maka aturan-aturan bekerja yang baik itu, dituangkan dalam buku Pedoman Kepegawaian yang ada di masing-masing perusahaan. Hadits lain yang menjelaskan tentang pembayaran upah ini adalah:

“Diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a., dari Nabi Muhammas SAW. bahwa beliau bersabda: “Allah telah berfirman: “Ada tiga jenis manusia dimana Aku adalah musuh mereka nanti di hari kiamat. Pertama, adalah orang yang membuat komitmen akan memberi atas nama-Ku (bersumpah dengan nama-Ku), kemudian ia tidak memenuhinya. Kedua, orang yang menjual seorang manusia bebas (bukan budak), lalu memakan uangnya. Ketiga, adalah cabang orang yang menyewa seorang upahan dan mempekerjakan dengan penuh, tetapi tidak membayar upahnya.” (HR. Bukhari)

Hadits-hadits di atas menegaskan tentang waktu pembayaran upah, agar sangat diperhatikan. Keterlambatan pembayaran upah, dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi Muhammad SAW pada hari kiamat. Dalam hal ini, Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga seorang karyawan (buruh).

b. Adil bermakna Proporsional

Dalam Al Quran surat . Al-Ahqaf ayat 19 menyebutkan

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”

Disamping itu dalam Surat Yaasin ayat 54 disebutkan

“Dan kamu tidak dibalas, melainkan dengan apa yang telah kamu kerjakan.”

Selain itu dalam Surat An-Najm ayat 39 disebutkan

“Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.”

Ayat-ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaan itu. Konteks ini yang oleh pakar manajemen Barat diterjemahkan menjadi *equal pay for equal job*, yang artinya, upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama. Jika ada dua orang atau lebih mengerjakan pekerjaan yang sama, maka upah mereka mesti sama. Prinsip ini telah menjadi hasil konvensi ILO nomor 100.

2. Layak

Juika Adil berbicara tentang kejelasan, transparansi serta proporsionalitas ditinjau dari berat pekerjaannya, maka Layak berhubungan dengan besaran yang diterima.

a. Layak Bermakana Cukup Pangan, Sandang, Papan

Jika ditinjau dari hadits yang diriwayatkan oleh 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 k jika kamu membebankannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).” (HR. Muslim)

Dalam hadits lain yang diriwayatkan oleh Mustawrid bin Syadad Rasulullah bersabda:

“Aku mendengar Nabi Muhammad 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)

Dari dua hadits di atas, dapat diketahui bahwa kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari 3 aspek yaitu: Pangan (makanan), Sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal). Bahkan bagi pegawai atau karyawan yang masih belum menikah, menjadi tugas majikan yang mempekerjakannya untuk mencarikan hodohnya. Artinya, hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan pekerjaan formal, tetapi karyawan sudah dianggap merupakan keluarga majikan. Konsep menganggap karyawan sebagai keluarga majikan merupakan konsep Islam yang lebih 14 abad yang lalu telah dicetuskan. Konsep ini diapakai oleh pengusaha-pengusaha Arab pada masa lalu, dimana mereka (pengusaha muslim) seringkali memperhatikan kehidupan karyawannya di luar lingkungan kerjanya. Hal inilah yang sangat jarang dilakukan saat ini. Wilson menulis dalam bukunya yang berjudul *Islamic Business Theory and Practice* yang artinya kira-kira “walaupun perusahaan itu bukanlah perusahaan keluarga, para majikan Muslimin acapkali memperhatikan kehidupan karyawan di luar lingkungan kerjanya, hal ini sulit untuk dipahami para pengusaha Barat.” Konsep inilah yang sangat berbeda dengan konsep upah menurut Barat. Konsep upah menurut Islam, tidak dapat dipisahkan dari konsep moral. Mungkin sah-sah saja jika gaji seorang pegawai di Barat sangat kecil karena pekerjaannya sangat remeh (misalnya cleaning service). Tetapi dalam konsep Islam, meskipun

cleaning service, tetap layak menjadi pertimbangan utama dalam menentukan berapa upah yang diberikan.

b. Layak Bermakna Sesuai Dengan Pasaran

Al Quran surat Asy-Syuara ayat 283 disebutkan

“Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan.”

Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah mempekerjakan upah seseorang, jauh dibawah upah yang biasanya diberikan

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pengaturan 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

B. Saran

Perlu amandemen pengaturan pengupahan pekerja formal. Pengupahan tidak saja diartikan sebagai jaring pengaman sosial namun juga harus memperhatikan aspek produktifitas pekerja. Karena produktifitas pekerja akan berkaitan erat dengan etos kerja.

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

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

Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2013 tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum Dalam Rangka Keberlangsungan Usaha dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja

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 Jerja 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