

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menjelang tahun 1997 Indonesia telah mencatat penurunan yang luar biasa dalam tingkat kemiskinan dibandingkan dengan pencapaian pada negara-negara kurang berkembang lainnya.¹ Kebijakan upah minimum telah menjadi isu penting dalam masalah ketenagakerjaan, baik di negara-negara maju maupun negara sedang berkembang. Isu ini semakin penting seiring dengan berkembangnya industrialisasi di beberapa negara maju yang berdampak pada peningkatan tarafhidup segolongan masyarakat, khususnya masyarakat golongan ekonomi menengah ke atas. Disisi lain ada pendapat yang menyatakan bahwa industrialisasi tidak memberikan dampak signifikan terhadap kehidupan kaum pekerja, padahal kaum pekerja inilah yang memberikan kontribusi paling besar terhadap perkembangan sebuah industri.²

Setiap kegiatan usaha yang dilakukan manusia pada hakikatnya adalah kumpulan transaksi-transaksi yang mengikuti suatu tatanan tertentu. Dalam Islam, transaksi utama dalam kegiatan usaha adalah transaksi riil yang menyangkut suatu obyek tertentu, baik objek berupa barang maupun jasa. Kegiatan usaha jasa yang timbul karena manusia menginginkan sesuatu yang tidak biasa atau tidak mau

¹ Sutyastie Soemitro Remi, dan Prijono Tjiptoherijanto, *Kemiskinan dan Ketidak Merataan di Indonesia*. PT. Rineka Cipta: Jakarta, 2002 hlm 4.

² Suharto, E.. *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat: Kajian Strategis Pembangunan Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial*, Refika Aditama: Bandung. 2005.

dilakukan sesuai dengan fitrah manusia yang harus berusaha mengadakan kerjasama diantara mereka.³

Bisnis merupakan salah satu peluang bagi manusia agar bisa memberikan manfaat, bisnis berlangsung karena adanya keberlangsungan antarindividu, adanya peluang internasional, usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan standar hidup dan lain sebagainya.⁴

Keberhasilan mengentaskan kemiskinan dalam ukuran moneter, atas kesejahteraan secara konsisten bersama-sama dengan perbaikan dalam kesejahteraan yang diukur secara nonmoneter, seperti pendidikan dan kesehatan. Perbaikan kesejahteraan rakyat terletak pada pertumbuhan ekonomi yang terus menerus selama tiga dekade yang menghasilkan serangkaian strategi pembangunan termasuk revolusi hijau sejak tahun 1970-an, perdagangan bebas pada awal 1980-an dan pertumbuhan ekonomi berorientasi ekspor yang dimulai sejak 1990.⁵

Dengan memenuhi kebutuhan hidup manusia, para pekerja melakukan kegiatannya berdasarkan apa yang sudah menjadi tanggungjawabnya sebagai buruh atau karyawan, akan tetapi terkadang apa yang sudah dilakukan tidak seimbang dengan apa yang diperoleh. Sehingga tidak dapat dengan sepenuhnya

³ HadyPradipta., Fiqh Muamalah., <http://hadypradipta.Blog.Ekonomi.Syari'ah.net/24/05/18:06/2013> diakses pada tanggal 27/05/2016

⁴ Ika Yunia Fauziah, *Etika Bisnis Dalam Islam*, Kencana, : jakarta, 2013, hlm. 3. lihat juga Pandji Anoraga, *Menejemen Bisnis*, Rineka Cipta & Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bank BPD Jateng : Jakarta, 1997. hlm 2. ;lihat juga, Muhammad, *Etika Bisnis Islami*, Akademi Menejemen Perusahaan YKPN : Yogyakarta, 2004, hlm 37.

⁵ Sutyastie Soemitro Remi, dan Prijono Tjiptoherijanto, *Kemiskinan dan Ketidak Merataan Di Indonesia...*hlm. 4, lihat juga Irawan dan Sutanto (1999).

memenuhi kebutuhan hidup.⁶ Yang mana pekerja mempunyai haknya yaitu untuk memperoleh pekerjaan, hak atas upah sesuai dengan perjanjian, diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan, hak atas jaminan sosial.⁷

Pokok pangkal ketidakpuasan buruh dalam pengupahan antara lain.

1. Lambatnya pelaksanaan pembayaran upah.
2. Adanya pemotongan-pemotongan upah untuk keperluan suatu dan bagi kepentingan buruh, tanpa perundingan dulu dengan pihak buruh.
3. Adanya kehendak dari pihak buruh agar upahnya dipersamakan dengan pengupahan yang lebih baik dari perusahaan lain.

Buruh menilai kondisi kehidupan mereka saat ini masih memprihatinkan, mereka menganggap upah yang diterima belum sesuai dengan tuntutan dan hak-hak buruh. Bahkan upah minimum yang diterima sulit untuk memenuhi kebutuhan pokok buruh dan keluarga mereka sehari-hari. Meskipun upah minimum setiap tahunnya mengalami kenaikan masih belum memenuhi kebutuhan pokok buruh dan keluarga.⁸

Kaum buruh merasa posisi mereka terus termarjinalkan, peran buruh masih dijadikan sebatas instrumen unsur produksi pada sistem ekonomi. Dengan upah minimum terus mengalami kenaikan sesuai dengan perkembangan daya beli

⁶ Masalah yang muncul dipermukaan dewasa ini dalam dunia ketenagakerjaan adalah masalah yang berkaitan dengan pemenuhan hak-hak pekerja, pertama sekali hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan, hak atas jaminan sosial dan hak atas upah yang layak. Persoalan ini timbul tentu tidak terlepas dari sikap para pengusaha atau pemberi kerja yang terkadang berperilaku tidak manusiawi terhadap para pekerja.

⁷ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Sinar Grafika: Jakarta, 2014. hlm 166.

⁸ Upah minimum Kota (UMK) Palembang Tahun 2015 sebesar Rp. 1.974.346,- perbulan dengan standar 7 (tujuh) jam kerja sehari dan atau 40 (empat puluh) jam kerja seminggu.

masyarakat. Namun hal tersebut, persentase kenaikan upah tersebut tidak memiliki korelasi kuat dengan meningkatkan kebutuhan buruh dan masyarakat.⁹

Bagi tiap perusahaan beranggapan upah buruh sebagai pengeluaran yang harus ditekan, lalu mengalihkan investasinya ke pemasaran. Tugas pemerintah yang semestinya sebagai regulator dan fasilitator yang menjaga stabilitas ekonomi dan mencegah munculnya konflik horizontal dan vertikal serta disharmoni dan disintegrasi nampaknya tidak terlalu signifikan.

Pembatasan penawaran tiap tingkat kualitas tenaga kerja dibanding semua faktor produksi lainnya diperkirakan akan meningkatkan upah, penambahan tenaga kerja dalam hal yang lainnya tetap, cenderung menekan tingkat upah kebawah.¹⁰ Dengan demikian penetapan upah dapat dilakukan berdasarkan ketentuan yang sudah berlaku dan bisa memenuhi kebutuhan yang layak bagi pekerja/buruh.

Menurut al-Ghazali, kesejahteraan (masalah) dari suatu masyarakat tergantung kepada pencarian dan pemeliharaan lima tujuan dasar yaitu agama (*ad-dien*), hidup atau jiwa (*nafs*), keluarga atau keturunan (*nasl*), harta atau kekayaan (*maal*), dan intelek atau akal (*aql*). Ia menitikberatkan bahwa sesuai tuntutan wahyu kebaikan dunia akhirat merupakan tujuan utamanya.¹¹

Sejak diberlakukannya Otonomi Daerah sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dan sesuai dengan

⁹ Muhaimin Iskandar, *membajak diladang mesin*. Yawas : Semarang. 2004 hlm 84

¹⁰ Paul A. Samuelson dan William D. Nordhaus, *Ekonomi*, (edisi duabelas) terj. A.Q. Khalid, Erlangga : Jakarta, 1986, hlm 281.

¹¹ Adiwarmanto A. Karim, *Ekonomi Mikro Islam*, RajaGrafindo Persada: Jakarta, edisi ke-3, 2011, hlm.62. lihat juga Abu Hamid al-Ghazal, *Ihya Ulumuddin*, (Beirut: Dar an Nahdah t.t), Jilid 2, hlm 109.

bunyi pasal 1 angka (3) Pemerintah daerah adalah Gubernur, Bupati atau Walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah, angka (5) Otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan, (7) Desentralisasi adalah penyerahan wewenang pemerintahan oleh Pemerintah kepada daerah otonom untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.¹²

Tabel. 1.1

Upah Minimum Kota Palembang dari Tahun 2012-2016

No	Tahun	Ketentuan UMK
1	2012	Rp. 1.271.000,-
2	2013	Rp. 1.350.000,-
3	2014	Rp. 1.825.000,-
4	2015	Rp. 1.974.346,-
5	2016	Rp. 2.294.000,-

Berdasarkan tabel di atas upah yang diberikan setiap tahunnya mengalami peningkatan. Kondisi di Provinsi Sumatera Selatan, Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Selatan sudah menetapkan Upah Minimum Provinsi

¹²Sehubungan dengan desentralisasi dalam otonomi daerah termasuk juga masalah ketenagakerjaan sebagaimana diatur pada pasal 13 Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 ayat (1) huruf (h) Urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah provinsi merupakan urusan dalam skala Provinsi yang meliputi: pelayanan bidang ketenagakerjaan lintas Kabupaten/Kota. Sedangkan bunyi pasal 14 ayat (1) huruf (h) urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah untuk Kabupaten/Kota merupakan urusan yang berskala Kabupaten/Kota meliputi: pelayanan bidang ketenagakerjaan.

(UMK) Kota Palembang Sumatera Selatan di Tahun 2016, naik menjadi Rp 2.294.000,- dengan Surat Keputusan (SK) Gubernur tahun 2016, Kenaikan ini hasil revisi atas kenaikan Upah Minimum Provinsi (UMP) sebelumnya yang ditetapkan sebesar Rp 1.974.346,-. Kenaikan Upah Minimum Provinsi (UMP) tersebut wajib dilaksanakan oleh pimpinan perusahaan, sebagaimana diatur pada pasal 89, 90, 91 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003.¹³ Upah harus seimbang dalam penetapannya harus sesuai dengan apa yang dikerjakan, Islam menginginkan agar seseorang bekerja menerima upah yang layak, tidak kurang dari kebutuhan sehari-hari.

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan beranekaragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut, manusia dituntut untuk bekerja baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja dengan orang lain.¹⁴ Sebagian hukum yang berlaku yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dan majikan atau perusahaannya mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung berkaitan dengan dengan kerja tersebut.

Kondisi riil saat ini masih banyak para pencari kerja yang belum mendapatkan haknya untuk memperoleh pekerjaan dan bagi pekerja yang telah lama bekerja dipusahaan belum mendapatkan penghasilan/upah untuk memenuhi penghidupan yang layak dikarenakan kurangnya fungsi pengawasan

¹³ Ribunsumsel.Com, Palembang <http://sumsel.tribunnews.com/2015/12/28/mulai-1-Januari-2016-umk-palembang-jadi-rp-2294000>. di akses pada tanggal 11 Februari 2016.

¹⁴ Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggungjawab sendiri, sedangkan bekerja dengan orang lain adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain. Kaitanya dengan ketenagakerjaan dan hukum perburuhan bukanlah orang yang bekerja atas usaha sendiri, tetapi yang bekerja pada orang lain atau pihak lain., Zakaria, Harahap, "Ketentuan Upah Minimum Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2011 Dalam Perspektif Islam", Lihat juga, Zainal, Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuan*, Raja Garfindo Persada: Jakarta, 2006, hlm.1.

ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang ada, sebagaimana yang diamanahkan dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hukum Islam juga mengatur tentang upah pekerja dalam konsep *Ijarah*. *Ijarah* dalam Islam ada dua macam yaitu *Ijarah* terhadap pemanfaatan dan *Ijarah* terhadap pekerjaan. Disini penulis membahas tentang *Ijarah* terhadap pekerjaan karena menyangkut upah yang diberikan. Sebagai contoh *ijarah* terhadap suatu pekerjaan tertentu seperti mengupah seseorang untuk membangun suatu bangunan, mengupah seseorang untuk menjahit baju, mengupah seseorang untuk mengangkut barang ketempat tertentu, mengupah seseorang untuk mewarnai kain, mengupah seseorang untuk memperbaiki sepatu dan sebagainya berupa pekerjaan-pekerjaan yang boleh mengupah seseorang untuk melakukannya.

Al-Munawi berkata, Diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat si pekerjakering adalah ungkapan menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering.¹⁵

Dan dari abu Said Khudri RA menceritakan, bahwa nabi Muhammad Saw mengupah seseorang, maka hendaklah ia menjelaskan berapa jumlahnya.

Dari hadits diatas menjelaskan jumlah bayaran upah harus jelas dan tegas, sehingga tidak terjadi kericuhan pada waktu pekerjaan sudah selesai, baikpun ia

¹⁵<https://rumaysho.com/3139-bayarkan-upah-sebelum-keringat-kering.html>. diakses pada tanggal 27/05/2016

kawan ataupun orang lain.¹⁶ Tidak ada alasan untuk tidak membayar upah apabila pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja telah selesai dikerjakannya.

Maka sebelum bekerja perlu ada perjanjian antara kedua belah pihak sehingga tidak ada perselishan antara keduanya. Umat Islam pada masa sahabat berijma' bahwa *Ijarah* adalah boleh, karena manusia membutuhkan kemanfaatan suatu barang seperti kebutuhan mereka kepada barang itu sendiri. Akan tetapi, *syara'* merupakan sejumlah jaminan terhadap hak *ajiir* (orang yang dipekerjakan dengan upah), yaitu kerelaan dan persetujuan, keadilan atau profesionalitas, dan *urf* (kebiasaan yang berlaku, *common law*). Oleh sebab itu, upah harus adil sesuai dengan kebiasaan yang berlaku dengan mempertimbangkan bentuk keahlian, serta harus dilakukan atas dasar kebebasan, kerelaan dan atas kemauan sendiri tanpa ada suatu bentuk pemaksaan.¹⁷

Syariat Islam menganjurkan agar upah yang diterima oleh tenaga kerja, sesuai dengan tenaga yang telah diberikan. Tenaga kerja tidak boleh dirugikan, ditipu dan eksploitasi tenaganya, karena mengingat keadaan sosial tenaga kerja berada pada posisi perekonomian lemah. Gaji harus dibayar atau dihargai sesuai dengan keahlian dan skill masing-masing pekerja.

Dengan demikian dari penjelasan diatas diharapkan dapat terwujud suatu keadilan sosial. Disamping itu, akan dapat memberikan perlindungan hukum atas hak-hak azasi manusia sehingga dapat tercipta keseimbangan antar pekerja dan pengusaha. Dari latar belakang di atas dapat diketahui bahwa bagaimana cara kita

¹⁶K.H.Kahar Mansyur ., *Bulughul Maram*. Rineka Cipta: Jakarta. hlm 516

¹⁷ Wahbah, az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa adillatuhu*, Gema Insani :Jakarta, 2011. hlm 84.

bisa memenuhi kebutuhan hidup, memberikan upah secara adil, sesuai dengan apa yang dilakukan sehingga terciptalah kesejahteraan bagi semua.

Dengan kata lain penetapan upah harus sesuai dengan seadil-adilnya. Dari perihal diatas diperlukan tuntutan akan konsep upah yang menciptakan harmonisasi antara buruh, perusahaan serta pemerintah agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan dalam hubungan industrial sehingga tercipta masyarakat yang harmonis, adil dan sejahterah. Terkait dengan controversial ketentuan upah, Islam sebagai agama universal memiliki pandangan dalam penetapan kebutuhan hidup layak (KHL) yang menjadi konsep dasar Penetapan Upah Minimum Kota Palembang, maka kiranya perlu dilakukan penelitian bagaimana “ **Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Palembang Tahun 2016 Dalam Perspektif Ekonomi Syari’ah**”.

B. Batasan dan Rumusan Masalah

Batasan Masalah:

Mekanisme penetapan Upah Minimum Kota Palembang tahun 2016. Upah adalah pembayaran yang diberikan kepada karyawan produksi dengan dasar lamanya jam kerja. Upah yang dibayarkan pada mereka yang biasanya tidak mempunyai jaminan pekerjaan secara terus menerus sepanjang minggu, bulan, atau tahun.

Barometer buruh adalah seorang yang bekerja sebagai pekerja yang menerima gaji dari pemilik modal. Konsep kesejahteraan dalam Islam yaitu mampu memenuhi hak dasar kebutuhan ekonomi setiap individu masyarakat sesuai dengan *Maqasid al-Syari’ah*.

Rumusan Masalah:

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana prinsip-prinsip pengupahan menurut Ekonomi Syariah?
2. Apakah mekanisme penetapan Upah Minimum Kota Palembang tahun 2016 sesuai dengan prinsip Ekonomi Syariah?
3. Bagaimana implikasi Upah Minimum Kota terhadap kesejahteraan buruh Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis prinsip-prinsip Upah Minimum Kota Palembang Tahun 2016 menurut Ekonomi Syariah.
2. Untuk menganalisis penetapan Upah Minimum Kota ditinjau dalam perspektif Ekonomi Syariah..
3. Untuk menganalisis penerapan upah Minimum Kota terhadap kesejahteraan buruh.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini kiranya bermanfaat bagi:

1. Secara teoritis dapat memahami bagaimana prinsip-prinsip upah menurut Ekonomi Syariah dan penerapan pembayaran upah para pekerja dilihat dari jabatan pekerjaan serta nilai tanggung jawab pekerja menalaksanakannya.
2. Secara praktis Sebagai sumbangsi pemikiran untuk pemberi kerja mengenai pentingnya gaji pekerja dan saran bagi standarisasi upah dalam

suatu pekerjaan. Sekaligus sebagai satu syarat untuk menyelesaikan studi di pascasarjana dan mendapat gelar M.Esy.

E. Tinjauan Pustaka

Tesis yang berjudul "*Ketentuan upah minimum provinsi sumatera selatan tahun 2011 dalam perspektif islam*", yang ditulis oleh Zakaria Harahap, Pasca sarjana IAIN Raden Fatah Palembang.¹⁸ Tesis ini merupakan sebuah penelitian mengungkapkan secara teoritis dan empiris serta mengkaji dan menelaah Islam terhadap penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Kota Prabumulih tahun 2011. Yang berorientasi pada analisis teori konsepsi Islam tentang upah yang layak bagi buruh, nilai UMP dan komponen-komponen Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang menjadi permasalahan.

Kesimpulannya adalah berdasarkan Upah Minimum Provinsi (UMP) Kota Prabumulih tahun 2011 hasil penelaah Islam terhadap dasar penetapan UMP adalah upah ditetapkan dengan cara yang paling layak tanpa tekanan yang tidak pantas dari manapun. Tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup layak bagi buruh, hanya saja sebatas kebutuhan dasar minimum buruh (skala *dharuriyah*). Serta pemerintah dibolehkan campur tangan untuk membatasi upah minimum pada satu tingkat yang membuat buruh mampu memenuhi kebutuhan dasarnya. Persamaanya dari tesis ini adalah membahas tentang upah, menelaah upah pada perspekti Ekonomi Islam. Perbedaanya merupakan tempat yang diteliti berbeda dan hasilnya.

¹⁸Zakaria, Harahap, "*Ketentuan Upah Minimum Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2011 Dalam Perspektif Islam*", Tesis, 2011, Palembang: Pascasarjana IAIN Raden Fatah Palembang.

Kemudian tesis yang berjudul “*Studi Kebijakan Upah Minimum Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah di Jawa Tengah*”, yang ditulis Tartopo Sunarto, 2004, UNDIP Semarang.¹⁹ fokus kajian dalam dalam risert ini adalah proses penetapan kebijakan upah minimum dalam pelaksanaan otonomi daerah dalam peran dan kepentingan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah (*stake holder*) dalam penentuan Upah Minimum Provinsi di Jawa Tengah.²⁰

Adapun kesimpulannya adalah kebijakan upah minimum setelah otonomi daerah lebih baik dari pada sebelum otonomi daerah, proses penetapan upah minimum bersifat *butten-up* yaitu mempertimbangkan usulan dari Kabupaten/Kota sehingga lebih riil dengan kondisi Kabupaten/Kota dan bahwa dalam proses perumusan dikomisi penelitian pengupahan dan jamsostek Jawa Tengah telah melibatkan serikat pekerja-pekerja yang terdaftar. Persamaanya dari tesis ini adalah membahas tentang upah, menelaah upah pada perspekti Ekonomi Islam. Perbedaanya adalah wilayah serta kebijakan-kebijakan yang diambil.

Tesis yang berjudul “*Analisis Pengawasan Penerapan Upah Minimum Kota Palembang*”, Tesis dari Marlian Fajri, 2013 Program Studi Administrasi Publik Program Pascasarjana Stisipol Candradimuka Palembang.²¹

Kesimpulannya adalah dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, bahwa kegiatan pengawasan penerapan upah minimum tersebut belum efektif dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan, karena masih ada

¹⁹Zakaria, Harahap, “*Ketentuan Upah Minimum Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2011 Dalam Perspektif Islam*”,.... Lihat juga Tartopo Sunarto, 2004, UNDIP Semarang http://eprints.Undip.ac.id/13273/1/2004_MAP3542.PDF. Diakses pada tanggal 15 Februari 2016,

²¹Marlian, Fajri, 2013, “*Analisis Pengawasan Penerapan Upah Minimum Kota Palembang*”, Tesis., Pascasarjana Stisipol Candradimuka Palembang.

perusahaan yang belum menerapkan Upah Minimum Kota Palembang khususnya sektor usaha perdagangan, rumah makan, perhotelan dan industri pengolahan sesuai dengan Ketentuan Peraturan Perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Persamaanya dari tesis ini adalah membahas tentang penerapan upah dan menelaah upah pada perspekti Ekonomi Islam. Perbedaanya adalah lebih menekankan pada pengawasan penerapan upah itu sendiri yang dilakukan oleh pegawai pengawas tenagakerja itu sendiri.

Adapun Tesis yang berjudul “ *Upah Minimum Kabupaten / Kota (UMK) di Jawa Timur dalam perspektip Islam*”, yang ditulis Ririn Susilawati, IAIN Sunan Ampel Surabaya.²² Adapun kesimpulannya adalah memperbolehkan campur tangan untuk menetapkan standar upah kerja. Campur tangan pemerintah yang dimaksud disini misalnya yang berhubungan dengan upah karyawan/buruh yang seharusnya diberikan oleh majikan sesuai dengan kondisi riil, menurut standar kelayakan umum. Keadilan, UMK diJawa Timur secara jelas dan transparan dapat diketahui pada kejelasan akad (perjanjian) dan komitmen melakukannya. Persamaanya dari tesis ini adalah pembahasan tentang Upah Minimum Kota (UMK), menelaah upah pada perspekti Ekonomi Islam namun yang membedakannya merupakan tempat yang diteliti berbeda dan proses yang dialami.

Untuk lebih jelasnya, perbedaan yang ada dalam penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

²²[Http://eprint.sunsun.ampel.ac.id](http://eprint.sunsun.ampel.ac.id). 15 Februari 2016, lihat juga ditulis tartopo sunarto, 2004 UNDIP Semarang, lihat juga M. Andrianti Kappiantari, UI Jakarta.

Tabel 1.2

Penelitian terdahulu dengan penelitian Saat ini.

No	Nama Penulis / Judul Tesis	Hasil penelitian	Penelitian Tesis ini
1	Zakaria Harahap (Pasca sarjana IAIN Raden Fatah Palembang)./ <i>“Ketentuan Upah Minimum Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2011 dalam Perspektif Islam”</i> .	Upah ditetapkan secara layak, upah yang diterima hanya memenuhi kebutuhan layak bagi buruh dan pemerintah diperbolehkan campur tangan pada penetapan upah menurut telaah Islam.	Membahas tentang prinsip- prinsip pengupahan dalam Islam mekanisme penetapan upah sesuai dengan prinsip-prinsip Ekonomi Syari’ah, dan implikasi terhadap kesejahteraan buruh.
2	Tartopo Sunarto (UNDIP Semarang)/ <i>“Studi Kebijakan Upah Minimum Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah di Jawa Tengah”</i> .	Kebijakan upah minimum setelah otonomi daerah lebih baik dari sebelumnya,	Membahas prinsip-prinsip pengupahan dalam Islam mekanisme penetapan upah sesuai dengan prinsip-prinsip Ekonomi Syari’ah, dan implikasi terhadap kesejahteraan buruh.
3	Marlian Fajri (Program Studi Administrasi Publik Program Pascasarjana Stisipol Candradimuka Palembang)/ <i>“Analisis Pengawasan Penerapan Upah Minimum Kota Palembang”</i> .	Penerapan upah dan menelaah upah dalam perspektif Islam Lebih menekankan pada pengawasan penerapan upah	Membahas tentang prinsip- prinsip pengupahan dalam Islam mekanisme penetapan upah sesuai dengan prinsip-prinsip Ekonomi Syari’ah, dan implikasi terhadap kesejahteraan buruh.
4	Ririn Susilawati (IAIN Sunan Ampel Surabaya)/ <i>“Upah Minimum Kabupaten/ Kota (Umk) Di Jawa Timur Dalam Perspektif Islam”</i> .	menelaah upah dalam perspektif Islam. Memperbolehkan campur tangan pemerintah dlm penetapan upah.	Membahas tentang prinsip- prinsip pengupahan dalam Islam mekanisme penetapan upah sesuai dengan prinsip-prinsip Ekonomi Syari’ah, dan implikasi terhadap kesejahteraan buruh.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tesis ini yang dibahas oleh penulis berbeda dengan peneliti sebelumnya. Adapun kajian dalam tesis ini yang berjudul “ *Penetapan Upah Minimum Regional (UMR) Kota Palembang Tahun 2016 Dalam Perspektif Ekonomi Syari’ah*”. Penulis memfokuskan pada kajian yang dibahas tentang prinsip-prinsip pengupahan dalam Islam, mekanisme penetapan upah sesuai dengan prinsip-prinsip Ekonomi Syari’ah, dan implikasi terhadap kesejahteraan buruh.

F. Metodologi Penelitian

Dalam penyusunan tesis ini menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Jenis data:

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif yakni pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara alamiah.²³ Metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci.²⁴

2. Sumber data

Sumber data Penelitian ini adalah primer dan skunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan subjek penelitian, seperti undang-undang, peraturan pemerintah. Adapun data hukum skunder yaitu segala yang memeberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan

²³David William (1995), *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Pendidikan Dan Bimbingan Konseling*, terj, Tohirin. PT. RajaGrafindo Persada:Jakarta, 2012, hlm 2.

²⁴ Riduwan, *Belajar Muda Penelitian Untuk Guru Karyawan dan Peneliti Pemula*, alfabeta: Bandung, 2005, hlm 51.

Undang-Undang, buku-buku, hasil-hasil penelitian, surat kabar, majalah-majalah, serta literatur dan internet.

3. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data menggunakan metode sebagai berikut:

a) Observasi

Metode ini dilakukan untuk melakukan pengamatan secara langsung kepada buruh.

b) *Interview* (wawancara)

Dilakukan pengumpulan data dengan bentuk komunikasi dengan secara langsung kepada responden yang dapat mewakili dalam pengambilan data dan disesuaikan dengan pedoman *Interview* (wawancara). Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah perwakilan pemerintah, perwakilan pengusaha/ perusahaan, pengurus serikat buruh, serta beberapa orang buruh yang bersifat tetap dan tidak tetap.

c) Dokumentasi

Dokumentasi dari asal katanya dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.²⁵ Dalam hal ini peneliti membaca dan mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan penelitian melalui koran, majalah, dan dokumentasi lainnya.

²⁵ Suharmisi, Arikunto, *Prosedur penelitian serta pendekatan praktek*, Rineka Cipta: Jakarta, 1991, hlm 158.

4. Lokasi Penelitian:

Adapun lokasi penelitian berada di Kota Palembang provinsi Sumatera Selatan, sementara itu, alasan peneliti mengambil Kota Palembang sebagai wilayah penelitian diantaranya adalah Kota Palembang merupakan salah satu daerah otonom yang memiliki kewenangan penuh untuk mengatur tata pemerintahan sendiri. Termasuk penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Kota Palembang.

5. Metode Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif yang ditunjang dengan pendekatan yuridis empirik, yaitu mengkaji permasalahan dari segi hukum positif dan hukum ekonomi Islam yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia dan hukum Islam.

6. Analisis data

Setelah data terkumpul maka langkah awal yang akan dilakukan adalah *mengedit data*, yaitu suatu kerja memperbaiki kualitas data serta menghilangkan keragu-raguan data.²⁶ Analisis data yang digunakan deskriptif kualitatif, yakni penulis menganalisis peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah sebagai hal untuk kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus. Setelah itu dianalisis secara kualitatif berdasarkan isi dan peraturan perundang-undangan digunakan untuk menjawab permasalahan yang diajukan sehingga memperoleh suatu kesimpulan yang signifikan dan alamiah.

²⁶ Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia :Jakarta, 1988, hlm 406.

G. Kerangka Teori

1. Teori Pengupahan

Teori pengupahan menurut ekonomi klasik yang diperkenalkan oleh Adam Smith (1732-1790) mengembangkan dasar pengupahan pada hukum penawaran dan permintaan asumsi pasar sempurna dan mobilitas tenaga kerja berjalan dengan sempurna. David Ricardo (1772-1823) pakar ekonomi Inggris menyatakan tingkat upah ditentukan oleh interaksi penyediaan dan permintaan tenaga kerja yang kemudian dikenal dengan (*the iron law of wages*)²⁷.

Upah ditentukan oleh interaksi antara penawaran dan permintaan dipasar tenaga kerja. Tetapi kenyataannya, iklim perekonomian umum sering lebih dipertimbangkan dari pada faktor-faktor mikro ekonomi. Maka diusahakanlah penyelesaian soal upah yang akan mengimbangi laju inflasi, melestarikan deferensial, dan mempertahankan jumlah upah bersih (*take-home pay*) dalam hitungan nilai uang nyata.²⁸

Teori klasik, primer merupakan sebuah teori cabang perusahaan individual. Teori permintaan efektif menunjukkan bahwa penurunan upah tidak berpengaruh langsung atas kesempatan kerja.²⁹

Faktor-faktor mikro dan makro ekonomi didunia Islam nampaknya kurang berperan dalam soal penetapan upah. Kurangnya mobilitas tenaga kerja, antara

²⁷David Ricardo (1772-1823)*Sistem Pengkajian Islam*.terj, Hafiduddin dkk,Raih Asa Sukses:Jakarta, 2008, hlm 47.

²⁸ Wilson, Rodney, (*Islamic Business Theory and Practice*) *Bisnis Menurut Islam Teori Dan Praktik*....hlm 104.; lihat juga Mulyadi, S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*... hlm 68.; lihat juga Kusumo Suwidho, 1981.

²⁹ Winardi, *pengantar Ekonomi Moneter*, buku 2, Tarsito: Bandung, 1987, hlm 155. lihat juga kaum klasik beranggapan bahwa upah-upah terlampaui tinggi merupakan sebab dari pengangguran. Akan tetapi *keynes* justru menekankan permintaan yang kurang sebagai sebabnya. perbedaan antara pandangan *pigou* (perwakilan dari mazhab klasik) terletak pada perbedaan intuisi mengenai pentingnya relatif, variabel-variabel ekonomi dalam kenyataannya. hlm 159.

perusahaan satu dengan perusahaan yang lainnya.³⁰ Suatu transaksi adalah wajar atau adil apabila kedua belah pihak mengadakan transaksi berdasarkan pengetahuan yang tepat dan pilihan secara bebas. Dasar komponen moral dengan demikian adalah atas dasar kebebasan dan tidak saling merugikan atau merusak.³¹

Dalam pemikiran ekonominya Ibn Khaldun menegaskan bahwa kekayaan suatu Negara tidak ditentukan oleh banyaknya uang di suatu Negara, tetapi ditentukan oleh tingkat produksi Negara tersebut dan neraca pembayaran yang positif (konsekuensi alamiah dari tingkat produksi yang tinggi). Bisa saja suatu Negara mencetak uang sebanyak-banyaknya, tetapi bila hal itu bukan merupakan refleksi pesat nya pertumbuhan sektor produksi, uang yang melimpah itu tidak ada nilainya. Sektor produksilah yang menjadi motor pembangunan, menyerap tenaga kerja, meningkatkan pendapatan pekerja dan menimbulkan permintaan atas faktor produksi lainnya.³² Bagi Ibnu Khaldun produksi adalah aktivitas manusia yang diorganisasikan secara sosial dan internasional.³³

Pada abad pertengahan, konsep upah yang adil dimaksudkan sebagai tingkat upah yang wajib diberikan kepada para pekerja sehingga mereka dapat hidup secara layak di tengah-tengah masyarakat.

Tentang bagaimana upah tersebut ditentukan, Ibnu Taimiyah menjelaskan;

*“Upah yang setara akan ditentukan oleh upah yang telah diketahui (**musamma**) jika ada, yang dapat menjadi acuan bagi kedua belah pihak. Seperti halnya*

³⁰Wilson, Rodney, *Bisnis Menurut Islam Teori Dan Praktik...* hlm105.

³¹Simorangkir, *Etika Bisnis, Jabatan, dan Perbankan*, PT. Rineka Cipta:Jakarta, 2010. hlm 41.

³²Heri Sudarsono, *Konsep Ekonomi Islam*, Yogyakarta:Ekonesia, 2002, hlm. 143.

³³Adiwarman Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam* Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2010, hlm394.

dalam kasus jual atau sewa, harga yang telah diketahui (tsaman musamma) akan diperlakukan sebagai harga yang setara.”³⁴

Pada satu sisi manusia adalah makhluk ekonomi, Tujuannya adalah produksi Manusia dapat didefinisikan dari segi produksi:

“Manusia dibedakan dari makhluk hidup lainnya dari segi upayanya mencari penghidupan dan perhatiannya pada berbagai jalan untuk mencapai dan memperoleh sarana-sarana (kehidupan).” (1:67)

Pada Sisi lainnya, faktor produksi yang utama adalah tenaga kerja manusia:

“Laba (produksi) adalah nilai utama yang di capai dari tenaga kerja manusia.(2;272).

“Manusia mencapai produksi dengan tanpa upayanya sendiri ,contohnya lewat perantara hujan yang menyuburkan ladang dan hal hal lainnya. Namun demikian ,hal hal ini hanyalah pendukung saja. Upaya manusia sendiri harus di kombinasikan dengan hal-hal tersebut.(2;273).

Karena itu ,manusia harus melakukan produksi guna mencukupi kebutuhan hidupnya, dan produksi berasal dari tenaga manusia.³⁵

Nilai kerja harus ditambah dengan kepada biaya produksi, sebab dengan tidak adanya kerja maka tidak akan ada produksi.³⁶ Melakukan produksi sangat penting bagi manusia. Jika manusia ingin hidup dan mencari nafkah ,manusia harus makan. Dan ia harus memproduksi makanannya. Hanya tenaganya yang mengizinkannya untuk tetap dapat makan:

³⁴Sebagaimana dikutip oleh Adiwarmman Azwar Karim. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*. RajaGrafindo Persada, Jakarta; 2004. hlm 359

³⁵ Adiwarmman Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam...*hlm.395

³⁶Ibn Khaldun, *Muqaddimah ibn khaldun*, Terj Ahmadie toha, Jakarta: Pustaka Firdaus . 2000.hlm 450

“Semua berasal dari Allah namun tenaga manusia penting untuk (penghidupan manusia).(2;274)

Namun demikian manusia tidak dapat sendirian memproduksi cukup makanan untuk hidupnya. Jika ia ingin bertahan ia harus mengorganisasikan tenaganya.

Setiap makanan memerlukan sejumlah kegiatan dan setiap kegiatan memerlukan peralatan dan keahlian. Organisasi sosial dari tenaga kerja ini harus dilakukan melalui spesialisasi yang lebih tinggi dari pekerja. Upaya manusia menjadi berlipat ganda. Produksi agregat yang dihasilkan oleh manusia yang bekerja secara bersama-sama adalah lebih besar di bandingkan dengan jumlah total produksi individu dari setiap orang yang bekerja sendiri-sendiri.

Oleh karena itu, Ibn Khaldun menganjurkan sebuah organisasi sosial dari produksi dalam bentuk suatu spesialisasi kerja.³⁷

Teori produksinya yang berdasarkan tenaga kerja manusia, mengantarkan Ibnu Khaldun kepada teori tentang nilai, uang, dan harga.³⁸

Berdagang adalah usaha manusia untuk memperoleh dan meningkatkan pendapatannya dengan mengembangkan properti yang dimilikinya, dengan cara membeli komoditi dengan harga murah dan menjualnya dengan harga mahal. Jumlah nilai yang tumbuh dan berkembang itulah dinamakan laba.³⁹

³⁷ Adiwarmarman Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam...* hlm.397

³⁸ Adiwarmarman Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam...* hlm. 399.

³⁹ Al-Allamah Abdurrahman bin Muhammad bin Khaldun, *Ibnu Khaldun Mukaddimah*, terj, Masturi Irham, Malik Supar, Abidun Zuhri, Jakarta : pustaka Al-Kausar, cet ke-3. 2001, hlm 712

Bagi Ibn khaldun, dua logam yaitu emas dan perak, adalah ukuran nilai.⁴⁰ Logam-logam ini diterima secara alamiah sebagai uang dimana nilainya tidak dipengaruhi oleh fluktuasi subjektif. Ibn Khaldun mendukung penggunaan emas dan perak sebagai standar moneter. Baginya, pembuatan uang logam hanyalah merupakan sebuah jaminan yang diberikan oleh penguasa bahwa sekeping uang logam mengandung sejumlah kandungan emas dan perak tertentu. Percetakannya adalah sebuah kantor religius, dan karenanya tidak tunduk kepada aturan-aturan temporal. Jumlah emas dan perak yang dikandung dalam sekeping koin tidak dapat diubah begitu koin tersebut sudah dimulai (diterbitkan).

Karena itu, Ibn Khaldun menguraikan suatu teori nilai yang berdasarkan tenaga kerja, sebuah teori tentang uang yang kuantitatif, dan sebuah teori tentang harga yang ditentukan oleh hukum permintaan dan penawaran.

Kecakapan kerja merupakan kegiatan yang sangat terpuji dalam Islam,⁴¹ Nabi sangat menghargai pengikutnya yang suka berkerja keras, dengan menyatakan, ” ... sungguh sangat mulia kehidupan seseorang yang bekerja dengan tangannya sendiri”⁴².

Ibnu Taimiyah dan Ibn Khaldun sama-sama membahas akibat meningkatnya permintaan atau penurunan penawaran, terhadap harga. Dalam bukunya *muqaddimah* “Harga di Kota” Ibnu Khaldun membagi barang dagangan menjadi barang kebutuhan dan barang kemewahan. Menurutnya, ketika sebuah kota berkembang dan jumlah penduduknya meningkat, harga barang-barang

⁴⁰ Ibn Khaldun, *Muqaddimah Ibn Khaldun*,.... hlm 449

⁴¹Dr. A.A.Islahi, *Konsepsi Ibnu Taimiyah*, terj. Anshari Thayib, 1997. hlm 296

⁴²Ibnu majah, *sunan*. Kairo : Dar al-Ihya' al-Kutub al- Arabiyah, 1953-1954. Vol 2. hlm

secara komparatif menurun, sementara harga barang-barang kemewahan meningkat.⁴³ Dalam bagian lain mengatakan ketika barang dagangan yang diimpor dari luar hanya sedikit sulit diperoleh dan akan melonjak. Di sisi lain, jika negara (asal barang) itu dekat dan jalannya aman untuk melakukan perjalanan, maka barang itu akan mudah ditemukan dalam jumlah yang besar dan harganya pun akan turun.

Maka dapat disimpulkan bahwa harga adalah hasil dari hukum permintaan dan penawaran. Pengecualian satu-satunya dari hukum ini adalah harga emas dan perak, yang merupakan standar moneter. Semua barang-barang lainnya terkena fluktuasi harga yang tergantung pada pasar. Bila suatu barang langka dan banyak diminta, maka harganya tinggi. Jika suatu barang berlimpah, maka harganya rendah.

Pengertian upah yang dianut oleh Negara Indonesia sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 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.⁴⁴

⁴³Dr. A.A.Islahi, *Konsepsi Ibnu Taimiyah*... hlm 318

⁴⁴Suwarto, *Hubungan Industrial dalam Praktik*., Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003,; hlm 188. lihat juga Marlian, Fajri, "Analisis Pengawasan Penerapan Upah Minimum Kota Palembang"...

Pekerjaan bagi manusia adalah suatu kebutuhan hidup, karena dengan bekerja seseorang itu dapat mandiri serta dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Setiap warga Negara bisa mendapatkan pekerjaan dengan nafkah yang layak untuk hidup.⁴⁵ Pekerjaan bagi manusia adalah suatu yang harus dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Negara mengatur hal tersebut dimana setiap warga Negara bisa mendapatkan pekerjaan dengan nafkah yang layak untuk hidup.⁴⁶ *The Universal Declaration of Human Right* pasal 23 ayat 2 menyebutkan bahwa :

Setiap orang yang bekerja mempunyai hak untuk memperoleh upah yang layak dan tepat yang menjamin dirinya dan keluarganya dan adanya penghargaan atas kemanusiaan dan dilengkapi jika diperlukan oleh perlindungan sosial dengan cara lain.⁴⁷

Upah dalam arti yuridis merupakan balas jasa yang merupakan pengeluaran pihak pengusaha yang diberikan kepada buruhnya atau penyerahan jasa-jasanya dalam waktu tertentu kepada pihak pengusaha/perusahaan.

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, yang berbunyi:⁴⁸

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada

⁴⁵ Soepomo, *Hukum Perburuan*, Djambatan:Jakarta, 2001, hlm 1, lihat juga yang ditulis Asikin tahun 1993 hlm 1. hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan hukum pemburuhan bukanlah orang yang bekerja atas usaha sendiri, tetapi yang bekerja pada orang lain atau pihak lain. Sebagian hukum yang berlaku yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dan majikan atau perusahaannya mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung berkaitan dengan dengan kerja tersebut.

⁴⁶ Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuan*, Djambatan:Jakarta, Cet, 11. 1995, hlm 4

⁴⁷ Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuan*. Djambatan:Jakarta, 2003, hlm 137. Cet,13;Lihat juga Husni, 2003 hlm 108. upah memegang peranan yang sangat penting dan memberikan arti yang khas suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain.

⁴⁸ Republik Indonesia, lembar negara nomor Perundang-undangan. 2003, *Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003*. Fokusmedia: Bandung.

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 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

”Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan”.

Pasal 1 angka 5 mengartikan pengusaha adalah :⁴⁹

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia yang mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di wilayah Indonesia.

Menurut Idris Ahmad bahwa upah artinya mengambil tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.⁵⁰ Dalam fiqh muamalah pelaksanaan upah termasuk dalam bab *ijarah*, pedagang besarnya adalah *ujrah* terdiri atas

1. Pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari suatu barang, seperti rumah, pakaian dan lain-lain.
2. Pemberian imbalan akibat suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, seperti seorang pelayan jenis pertama mengarah kepada sewa menyewa dan yang kedua lebih menuju kepada ketenagakerjaan.⁵¹

⁴⁹ Republik Indonesia, Perundang-undangan. 2003, *Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003*.

⁵⁰ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*. Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2002, hlm 115

Ijarah adalah menukar sesuatu dengan adanya imbalannya, diterjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti sewa-menyewa (menjual manfaat) dan upah-mengupah (menjual tenaga atau kekuatan).⁵² *Ijarah* adalah suatu jenis akad atau transaksi untuk mengambil manfaat dengan jalan memberi penggantian.⁵³

Hukum *Ijarah* merupakan akad yang mengikat kedua pihak, dan dianggap sah dengan adanya lafadz yang mengisyaratkan, seperti ucapan atau ungkapan lain yang semakna, sesuai tradisi yang berlaku.⁵⁴ Upah memegang peranan yang penting dan memberikan ciri khas suatu hubungan yang disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seseorang bekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain, oleh karena itu melalui kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.

2. Prinsip-prinsip pengupahan

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan dua belah pihak, yakni buruh dan pengusaha. Dalam hal ini ada beberapa hal yang harus dipenuhi berkaitan dengan persoalan yaitu prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan.

Ibnu Taimiyah menghubungkan dengan tingkat upah pada pasar tenaga kerja (*tas'ir fil'-a'mal*) dan menggunakan istilah upah yang setara (*ujrah al-mithl*). Sebagai harga. "Upah yang setara diatur menggunakan aturan yang sama dengan

⁵¹ Wahbah al-Zuhayli, *al-Fiqh al-Islamiy wa Adillatuhu* juz IV, hlm 3811

⁵² Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah...* hlm 115.

⁵³ Abdul Rahman Ghazaly, dkk, *Fiqh Muamalah*, Kencana: Jakarta, 2010, hlm. 277. ; lihat juga Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Dar Kitab al-Arabi : Beirut, jilid III, 1971. hlm 177.

⁵⁴ Muhammad Syaikh bin Ibrahim, *Ensiklopedi Islam al-Kamil*. Darus Sunnah Press: Jakarta. 2009, hlm 916.

harga yang setara.” Dapat disimpulkan penghasilan dari upah dapat dilakukan dengan tawar menawar kedua pihak, antara pemberi upah dan penerima upah.⁵⁵

Berdasarkan prinsip keadilan upah dalam masyarakat Islam ditetapkan melalui negosiasi antar pekerja pengusaha dan negara, serta pemerintah mempunyai peran penting dalam penetapan upah agar di antara pihak tidak terjadi penganiayaan, dalam Islam dijelaskan bahwa antar pekerja dan pengusaha dilarang berbuat aniaya, keadilan mereka harus ditegakkan.

Hubungan kerja ini pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan unruk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.

Dalam hubungan antara buruh dan majikan, secara yuridis buruh adalah bebas karena prinsip Negara kita tidak seorangpun boleh diperbudak, maupun diperhamba. Semua bentuk dan jenis perbudakan, peruluran dan perhambaan dilarang, tetapi secara sosiologis buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.⁵⁶ Menurut syari’at Islam, buruh patut mengambil upah pekerjaannya dan tidak boleh menolaknya.

⁵⁵Dr. A.A. Islahi, *Konsepsi Ibnu Taimiyah*, terj. Anshari Thayib... hlm 98

⁵⁶Zainal. Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuan*... hlm 5.

Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 ayat (3) huruf a undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan berdasarkan kebutuhan hidup layak dan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dalam pasal 89 UU Nomor 13 Tahun 2003 upah minimum terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota.

Adapun '*urf* menurut *syara*' dalam kajian ushul fiqh ialah, suatu kebiasaan masyarakat yang dapat dipatuhi dalam kehidupan mereka sehingga mereka merasa tenang. Kebiasaan yang telah berlangsung lama dapat berupa ucapan dan perbuatan, baik bersifat khusus maupun bersifat umum⁵⁷. '*urf*' adalah suatu yang telah menjadi kebiasaan dan diterima oleh tabiat yang baik dengan tidak bertentangan dengan syariat Islam.

Dalam hal penentuan upah, Islam tidak menetapkan harga yang khusus dalam upah seorang pekerja, tetapi usaha-usaha itu harus memenuhi hak-hak keadilan dan juga harus memperhatikan kualitas kerja, kepentingan dan ukuran tanpa ada didalamnya kekeliruan yang berlebihan⁵⁸. Upah merupakan muamalah yang telah disyariatkan dalam Islam, hukum asalnya menurut jumhur ulama

⁵⁷ Abdul Wahhab Khallaf, *Kaidah-kaidah Hukum Islam. (Ilmu Ushul Fiqh)*, penerjemah Iskandar alBarsani, Moch. Tolchah Mansoer.... 2000, hlm 123.

⁵⁸ Muhammad U'qlah Al- Ibrahim, *Hawafijulal-A'mal Bainal Islam Wa al-Nazhoriyatil Wadhiyyah, Maktabah ar-Risalah al-Hadisah*, 1998, hlm 60.

bolehat atau diubah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh *syara'* berdasarkan al-Qur'an, hadits dan ketentuan para ulama.⁵⁹

Tujuan *syari'* dalam penentuan hukum Islam yaitu merealisasikan kemaslahatan manusia dengan menjamin kebutuhan pokoknya (*dharuriyah*) dan memenuhi kebutuhan sekunder (*hajiyyat*), serta pelengkap mereka (*tahsiniyat*)⁶⁰.

Menurut *al-Ghazali* kebutuhan manusia itu terdiri atas tiga yaitu kebutuhan primer (*dharuriyat*), sekunder (*hajiyyat*), dan perlengkapan mewah (*tahsiniyat*)⁶¹. Kebutuhan *dharuriyat* terdiri dari pakaian, tempat tinggal dan makanan. Masing-masing terdiri dari 3 (tiga) tingkat kebutuhan: paling minimal, pertengahan dan maksimal⁶². Secara global tujuan *syara'* dalam menetapkan hukum-hukum adalah untuk kemaslahatan manusia seluruhnya. Apabila diperinci tujuan *syara'* tersebut diperinci dalam hukum yang lima yaitu *Al maqasid al-khamsah* (memelihara kemaslahatan agama, jiwa akal keturunan harta benda dan kehormatan).

Sedangkan tujuan hukum Islam menurut *al-Ghazali* adalah memelihara lima hal di atas. Setiap hukum yang mengandung tujuan memelihara dari salah

⁵⁹ Abdul Rahman Ghazaly, dkk, *Fiqh Muamalah*,..., hlm 277.; lihat juga Wahbah al-Juhaili, *al-Fiqh al-Islami Wa Adilatuhu*, Dar al-Fikr al – Mua'sshim: Damaskus, Jilid V, Cet ke- 8, 2005, hlm 3801-3802.

⁶⁰ Khallaf, *Kaidah-Kaidah Hukum Islam. (Ilmu Ushul Fiqh)*... hlm 319.

⁶¹ Ali Zainidin, *Hukum Ekonomi Syari'ah*, sinar grafika: Jakarta, 2008, hlm 44.; lihat juga, Edyson Syaifullah, *Masyarakat Sejahtera Dalam Perspektif Islam*, IRIS Foundation Press: Jakarta, 2008, hlm 72.

⁶² Tolok Ukur yang digunakan *al-Ghozali* sesuai kebutuhan makanan seseorang menjalani hidup secara "zuhud" pada tingkatan paling rendah, sedangkan zuhud pada tingkat pertengahan jika kebutuhan pertengahan yang dimiliki mencukupi untuk satu bulan kebutuhan hidup. *Al-Ghozali, Ihya Ulum Al Din, jilid 3*, hlm 244.; lihat juga, Zakaria, Harahap,, "Ketentuan Upah Minimum Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2011 Dalam Perspektif Islam", 2011.

satu dari lima hal diatas disebut *masalah*.⁶³ Adapun *masalah* yaitu yang mutlak, menurut istilah para ahli ushul fiqh adalah suatu kemaslahatan dimana syar'i tidak mensyariatkan suatu hukum untuk merealisasikan kemaslahatan itu, dan tidak ada dalil yang menunjukkan atas pengakuan atau pembatalannya. Disebut mutlak karena tidak terikat oleh dalil yang mengakuinya atau dalil yang membatalkannya. Menurut jumhur ulama *masalah mursalah* adalah hujjah syariah yang dijadikan dasar pembentukan hukum.⁶⁴

Menurut Sudarsono⁶⁵ “kebutuhan (*need*) terbatas dengan sumber daya yang tidak terbatas, yang tidak terbatas bukan kebutuhan tetapi keinginan (*want*)”, sedangkan menurut ekonomi konvensional menyatakan bahwa ekonomi sebagai ilmu yang mempelajari “kebutuhan manusia yang tidak terbatas dengan sumber daya yang terbatas”. Perbedaan dalam definisi ini adalah dari ekonomi Islam dan ekonomi konvensional.

Menurut al-Syatibi mengklasifikasikan seluruh kebutuhan dalam kajian Islam terkait dengan dan penciptaan kemaslahatan agama dan kehidupan dunia termasuk dalam kategori mubah terbagi menjadi *dharuriyah*, *hajiyyat*, dan *tahsiniyat*.⁶⁶

Dalam Islam, upah merupakan salah satu unsur *ijarah* selain tiga unsur *aqid* (orang yang berakad), *ma'qud* (barang yang menjadi objek akad), dan manfaat. Kemudian konsep upah dalam Islam menggunakan bingkai moralitas. Upah harus seimbang antara dunia dan akhirat dalam penetapannya harus sesuai

⁶³ H. Malcom Keer., *Moral dan Legal Judgment Independent of Revelation, philosophy : East and West* 18.hlm. 279.

⁶⁴ Abdul Wahhab Khalaf, *Kaidah-Kaidah Hukum Islam (Ilmu Ushulul Fiqh)*... hlm 116.

⁶⁵ Sudarsono, *Konsep Ekonomi Islam*. Ekonisias : Yogyakarta, 2007, hlm 11.

⁶⁶ Edyson Syaifullah, *Masyarakat Sejahtera dalam Perspektif Islam*hlm 72.

dengan apa yang dikerjakan, Islam menginginkan agar seseorang bekerja menerima upah yang layak, tidak kurang dari kebutuhan sehari-hari⁶⁷.

Hak seorang pekerja yang bekerja untuk orang lain dengan upah yang tidak kurang dari cukup dengan adanya landasan batasan jam-jam bekerja dan upah tambahan, mengaitkan bekerja dengan ibadah dan sepenuh hati, dan menjamin masa depan si pekerja sampai tuanya dan ini tanggung jawab baitul mal.⁶⁸ Islam menjamin upah minimum dan kondisi kerja yang baik agar memungkinkan para pekerja memperoleh standar hidup yang layak.⁶⁹ Dengan demikian pemberian upah harus sesuai dengan ketentuan yang sudah di sepakati dan tidak ada yang tersakiti antara pekerja dan pemberi upah sehingga dapat memberikan manfaat antara satu dengan yang lainnya.

Negara kesejahteraan memang merupakan suatu perkembangan yang perlu di sambut hangat dikalangan negara-negara kapitalis. Ia memperoleh momentum, pertama setelah depresi besar dan kemudian setelah perang dunia kedua sebagai respon terhadap tantangan kapitalisme dan kesulitan-kesulitan yang terjadi karena depresi dan perang.⁷⁰ tujuan jangka pendeknya adalah untuk menghapuskan ekses-ekses kapitalisme yang mencolok dan mengurangi daya tarik sosialisme. Karena itu banyak menyedot perhatian berbagai kalangan di masyarakat, baik

⁶⁷ Muhammad U'qlah al- Ibrahim, *Hawafijul al-A'mal Bainal Islam Wa al-Nazhoriyatil Wadhiyyah...* hlm 56.

⁶⁸ Abdu al-sami' Al- Misri, *A'dalatuttawji' As Sarwah Fil Islami..*, Maktabah wahabah, Al Azhar: Kairo, 1986, hlm 57.

⁶⁹ Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*, Yayasan Swarna Bum:Jakarta,2000,hlm 256.

⁷⁰ Mengenai penjelasan historis negara kesejahteraan, lihat : Asia Briggs" the Wel fare state in historical perspective", Archives Europeenes de sociologie (1961): lihat juga ricard titmuss, *Essay on the "welfare state" (1063)* : Maurice Bruce, *The Coming Of The Welfare State (1966)*; dan David Mash, *The Future Of The Welfare State (1964)*. Lihat juga : Umar Chapra, *Islam Dan Tantangan Ekonomi*,(2000).

pekerja maupun kapitalis. Menurut sebagian kritiknya, ia mewakili sebuah gerakan manajemen sosial dari atas yang bertujuan menjamin tatanan sosial tanpa transformasi kekuasaan esensial dari strata penguasa kepada mayoritas bawahan.⁷¹

Falsafah yang mendasarinya menunjukkan suatu gerakan menjauhi prinsip-prinsip darwinisme-sosial dari kapitalisme *laissez-faire* dan menuju kepada kepercayaan bahwa kesejahteraan individu merupakan yang teramat penting, yang realisasinya diserahkan pada operasi kekuatan-kekuatan pasar.⁷²

Negara kesejahteraan juga tidak mampu mengatasi jebakan falsafah pencerahan yang skuler atau kepercayaan akan keterpaksaan sistem pasar. Pengujian-pengujian sarana dipandang sebagai suatu anatema bagi negara kesejahteraan.⁷³ Sejalan dengan sosialisme demokrat diasumsikan bahwa alokasi sumber daya dapat dikelola secara efisien oleh sistem pasar dengan bantuan intervensi pemerintah yang ditunjukkan untuk mengurangi ketidaksempurnaan (*imperfection*), yang menyebabkan inefisiensi operasi pasar, dan mengganti kegagalan pasar (*market failure*) yang menghalanginya mencapai hasil-hasil yang diinginkan dalam penggunaan sumber-sumber daya.

Konsep kesejahteraan yang dikemukakan oleh Bruno S. Frey dan Alois Strutzer “kebahagiaan dan kepuasan hidup”, banyak penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan bahwa terdapat hubungan negatif antara kebahagiaan dan pendapatan. Pendapatan hanya mampu membahagiakan kebutuhan material

⁷¹ A.H. Halsey, “ *Some Lesson From the Debates*”, dalam *OECD, The Welfare State in Crisis (1081)*, h 15 , lihat juga ⁷¹ Makhilani, “ *Sistem Ekonomi Dan Pembangunan Islam : Sebuah Kajian Empiris Pembangunan Indonesia*,”... hlm. 8

⁷² Umar Chapra, *Islam dan Tantangan Ekonomi*. Gema Insani Press: Jakarta. 2000, hlm 114.

⁷³ Harry K, Girvetz, “ *welfare State*” *International Encycloprdia of the Social Sciences*, vol 16. 1986, hlm 515. lihat juga: Umar Chapra, *Islam dan Tantangan Ekonomi*, (2000).

individu dan tidak kebutuhan nonmateri. Dalam mencapai kesejahteraan, Islam tidak melarang mengejar pemenuhan kebutuhan materi akan tetapi menekankan aspek moral dan spiritual dalam mencapainya, yaitu tujuan akhir ekonomi Islam adalah terbentuknya individu yang berperilaku sesuai dengan ajaran Islam (*homo Islamicus*).⁷⁴

Pembangunan dalam Islam bersifat multidimensional yang mencakup moral, politik, sosial dan ekonomi. Atau orientasi pembangunan ekonomi dalam Islam adalah pembangunan material dan spritual. Tujuannya untuk mencapai maetrial dan non material.⁷⁵

Dengan demikian pembangunan ekonomi sangat diperlukan untuk memperkecil tingkat pengangguran, diharapkan agar laju pertumbuhan ekonomi dapat selalu dipertahankan pada tingkat yang lebih tinggi dari tingkat pertumbuhan penduduk sehingga kegiatan ekonomi akan menjadi lebih luas dan tingkat pengangguran sedikit.⁷⁶

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya untuk

⁷⁴Makhlani, “ *Sistem Ekonomi Dan Pembangunan Islam : Sebuah Kajian Empiris Pembangunan Indonesia*,”... hlm.7, Miles-Watson “ *interpersonal Relationship are a key factor in human well being*”, tujuan akhir dari ekonomi adalah *falah* (kebahagiaan) di dunia dan di akhirat melalui tata kehidupan yang trerhormat (*hayyatan tayyiban*). Menurut as- Shatibi tujuan utama syariat adalah tercapainya kesejahteraan manusia yang terletak pada perlindungan keimanan, ilmu, kehidupan, harta dan keberlangsungan hidup dalam mencapai kesejahteraan.

⁷⁵ Makhlani, “ *Sistem Ekonomi Dan Pembangunan Islam : Sebuah Kajian Empiris Pembangunan Indonesia*,” 2012. Disampaikan pada seminar IAIN Raden Fatah Palembang 8 Oktober 2012. hlm 6, konsep pembangunan “ kenaikan pendapatan perkapita bangsa dalam masa tertentu, usaha meningkatkan taraf hidup suatu bangsa secara berkesimbangan dan terencana yang direpresentasikan melalui peningkatan perkapita, kenaikan produksi barang dan jasa atau kenaikan pendapatan nasional, dan transpormasi kegiatan ekonomi dari cara tradisional ke modern.

⁷⁶ Mulyadi, S,*Ekonomi Sumber Daya manusia dalam perspektif pembangunan*, PT. RajaGrafindo Persada:Jakarta, Edisi Revisi, 2014, hlm 68.

meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur merdeka baik materil maupun spiritual.

Pembangunan bertujuan untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, makmur, aman dan sentosa. Dengan segala bentuk kegiatan perekonomian dan proses usaha untuk mencapai tujuan, dilakukan secara berkelanjutan dan konsisten dalam rangka menanggulangi problema utama ekonomi yang telah teridentifikasi secara tepat dan benar.⁷⁷ Pembangunan ekonomi harus memperhatikan tujuan utama Syariah yaitu melindungi agama, nyawa, akal, keturunan dan harta.⁷⁸

Untuk itu sebagai pelaku pembangunan tenaga kerja berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Sebagai tujuan pembangunan, tenaga kerja perlu memperoleh perlindungan dalam semua aspek termasuk salah satunya perlindungan terhadap upah guna terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, selaras dan seimbang.

H. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I menguraikan tentang latar belakang masalah, batasan masalah dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metodologi penelitian, kerangka teori, dan sistematika penulisan.

⁷⁷Edyson Saifullah, *Ekonomi Pembangunan Islam*, Gunungdjati Press: Bandung, 2012, hlm 21.

⁷⁸ Makhilani, "*Sistem Ekonomi Dan Pembangunan Islam: Sebuah Kajian Empiris Pembangunan Indonesia*,"....hlm. 6.

BAB II menjelaskan tentang upah berdasarkan Hukum ketenagakerjaan, upah dalam Islam, prinsip-prinsip ekonomi Islam, dan hak dasar kebutuhan Ekonomi dalam Islam serta hubungan antara upah, buruh dan produktivitas.

BAB III akan menjelaskan gambaran umum ketenagakerjaan Kota Palembang, yang meliputi deskripsi Kota Palembang peta perekonomian Sumatera selatan.

BAB IV merupakan inti pembahasan yang menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan, terhadap prinsip-prinsip pengupahan menurut ekonomi Islam, hasil ketentuan UMK dalam memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi buruh di Kota Palembang menurut Islam dan implikasi UMK terhadap kesejahteraan buruh.

BAB V adalah bagian terakhir dari penelitian, meliputi kesimpulan, saran serta keterbatasan penelitian dan rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN TENTANG UPAH DALAM HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM

A. Pengertian Upah Dalam Hukum Positif

Seseorang pegawai atau karyawan diberitahu bagaimana harus melakukan pekerjaan, berada dibawah perintah dan harus mengikuti petunjuk-petunjuk pemberi kerja mengenai pelaksanaan pekerjaan itu. Atas pekerjaannya pegawai akan diberi imbalan atau gaji. Gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pemimpin-pemimpin, pegawai-pegawai serta para manejer lainnya. Jumlah pembayaran gaji biasanya ditetapkan berdasarkan kesepakatan bersama, biasanya ditetapkan secara bulanan.

Mayoritas negara-negara muslim, upah materil menjadi semakin tidak adil sehingga mayoritas orang tidak dapat memperoleh upah yang cukup bagi kerja keras, kretivitas, dan kontribusinya pada *output*.⁷⁹

Upah adalah penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja termasuk tunjangan, baik untuk pekerja sendiri maupun untuk keluarganya. Jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau

⁷⁹ Umer Chapra, *Islam dan Tantanagn Ekonomi*..... hlm. 252

berdasar unit pekerjaan yang diselesaikan. Upah/gaji pokok merupakan jumlah imbalan yang dianggap layak bagi seorang pegawai/karyawan untuk memenuhi penghidupan selama satu bulan.⁸⁰

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang berbunyi :

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.⁸¹

Upah memegang peranan yang penting dan memberikan ciri khas suatu hubungan yang disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seseorang bekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain, oleh karena itu melalui kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.⁸²

Berdasarkan ketentuan umum undang-undang ketenagakerjaan, upah dirumuskan sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha sebagai pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan, dan dibayarkan, menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.

⁸⁰ Winarni, F dan G. Sgiyarso, *Administrasi Gaji Dan Upah: Metode Pencatatan Gaji Dan Upah, Penghitungan Upah Lembur, Penghitungan Pph Pasal 21 Beserta Contoh*, , pustaka widyatama: yogyakarta, 2006, hlm 10.

⁸¹Undang-Undang ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003; lihat juga, Wijayanti Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, PT. Sinar Grafika : Jakarta, 2009, hlm 107.; Lihat juga, Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 pasal 1. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 5747.

⁸² Husni, 2003, hlm 115.

Definisi lain menyebutkan bahwa istilah (*wage*) dan gaji (*salary*) menggambarkan banyaknya variasi dalam metode pembayaran. Dalam penggunaan yang sudah umum, upah adalah pembayaran yang diberikan kepada karyawan produksi dengan dasar lamanya jam kerja. Gaji adalah pembayaran yang diberikan kepada pegawai tata usaha, pengawas dan manajerial. Upah dibayarkan kepada mereka yang biasanya tidak mempunyai jaminan pekerjaan secara terus menerus sepanjang minggu, bulan atau tahun. Gaji adalah imbalan jasa yang dibayarkan atau diperhitungkan secara bulanan atau tahunan.⁸³ Perbedaan ini tidak mutlak dalam tahun-tahun belakangan ini beberapa perusahaan memberikan gaji kepada pegawai-pegawai tetap atau pegawai-pegawai tidak dalam percobaan. Pendapatan adalah upah yang sebenarnya dikurangi dengan lembur, uang jasa, komisi dan faktor-faktor lainnya.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi penentuan Upah menurut Winarni dan Sugiyarso yang digunakan sebagai acuan dalam penentuan tingkat upah yaitu:⁸⁴

1. Ketetapan pemerintah

Dalam ketentuan gaji dan upah yang perlu diingat bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Berdasarkan peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang kebijakan pengupahan yaitu:⁸⁵

⁸³ Moekijat, *Administrasi Gaji dan Upah*, Mandar Maju: Bandung, 1987, hlm 6.

⁸⁴ Winarni, F dan G. Sgiyarso, *Administrasi Gaji Dan Upah: Metode Pencatatan Gaji Dan Upah, Penghitungan Upah Lembur, Penghitungan Pph Pasal 21 Beserta Contoh...* 2006, hlm

⁸⁵ Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 pasal 5. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 5747

- 1) Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh.
- 2) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 meliputi:
 - a. Upah minimum;
 - b. Upah kerja lembur;
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. Denda dan potongan upah;
 - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
 - j. Upah untuk membayar pesangon;
 - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
2. Tingkat Upah di Pasaran
besarnya upah yang dibayarkan oleh perusahaan- perusahaan sejenis, yang beroperasi pada sektor yang sama, digunakan sebagai acuan untuk menentukan besarnya upah pada perusahaan tersebut. Tingkat upah yang berlaku di pasaran dapat diperoleh melalui survey.
3. Kemampuan perusahaan
Kemampuan perusahaan untuk membayar upah tergantung dari pada kemampuan finansial perusahaan. Untuk mempertahankan karyawan, karyawan mungkin akan membayar upah yang sama atau lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yan lain, akan tetapi itu tergantung dari pada kondisi finansial perusahaan.
4. Kualifikasi SDM yang digunakan
Saat ini tingkat teknologi yang dipergunakan oleh perusahaan menentukan tingkat kuaalifikasi sumber daya manusianya. Semakin canggih

teknologinya akan semakin dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

5. Kemauan perusahaan

Perusahaan kadang tidak ingin repot dengan faktor-faktor seperti harga pasar dan lain-lain, perusahaan hanya berpegang pada yang menurutnya wajar.

6. Tuntutan pekerja

Tuntutan para pekerja dan kemauan perusahaan biasanya dipertemukan dalam meja perundingan dengan cara musyawarah atau tawar menawar. Organisasi pekerja dan pengusaha secara sendiri-sendiri atau gabungan organisasi pekerja dan gabungan perusahaan dapat melakukan hal ini.

Didalam ketentuan peraturan menteri tenaga kerja tentang upah minimum

Nomor 07 Tahun 2013 dijelaskan sebagai berikut :⁸⁶

1. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.
2. Upah minimum Provinsi yang selanjutnya disingkat UMP adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu Provinsi.
3. Upah minimum Kabupaten/Kota yang selanjutnya disingkat UMK adalah upah minimum yang berlaku di wilayah Kabupaten Kota.
4. Upah Minimum Sektoral Provinsi yang selanjutnya disingkat UMSP adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di satu Provinsi.
5. Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota yang selanjutnya disingkat UMSK adalah upah yang berlaku secara sektoral di wilayah Kabupaten/ Kota.

⁸⁶ Menteri Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2013. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1239

6. Sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI).
7. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Pengusaha adalah
 - a. Orang perseorang, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri.
 - b. Orang perseorang, persekutuan, atau badan hukum yang berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
 - c. Orang perseorang, persekutuan, atau badan hukum yang di Indonesia mewakili perusahaan sebagai dimaksud dalam huruf (a) dan (b) yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.
9. Perusahaan adalah
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta atau milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 - b. Usaha-usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Perusahaan Industri padat karya Tertentu adalah perusahaan yang memenuhi kriteria industri padat karya sebagaimana diatur oleh menteri perindustrian.
11. Menteri adalah menteri tenaga kerja dan transmigrasi.

Dalam penetapan upah minimum terdapat prinsip-prinsip yang menurut Moekiyat dapat dijadikan dasar pertimbangan dalam penentuan besaran upah minimum tersebut ;

- a. Upah yang diberikan harus cukup untuk hidup pekerja dan keluarganya dengan kata lain besarnya upah harus memenuhi kebutuhan minimum.
- b. Pemberian upah harus adil, artinya besarnya upah harus tergantung pada berat ringannya kewajiban dan tanggungjawab yang dibebankan kepada pekerja yang bersangkutan. Pekerja yang pekerjaannya sulit tanggungjawabnya berat harus diberi upah yang lebih besar dari pada pekerja/buruh yang kewajiban dan tanggungjawabnya ringan.
- c. Upah harus diberi tepat pada waktunya, supaya mengurangi produktivitas kerja.
- d. Besar kecilnya upah harus mengikuti perkembangan harga pasar, hal ini perlu diperhatikan karena yang penting bagi pekerja bukan banyaknya uang yang diterima tetapi berapa banyak barang-jasa yang dapat diperoleh dengan jasa tersebut. Jadi yang terpenting upah riil bukan nominal.
- e. Sistem pembayaran upah harus mudah dipahami dan dilaksanakan sehingga pembayaran dapat dilakukan dalam waktu yang relatif singkat.
- f. Perbedaan dalam tingkat upah harus didasarkan atas evaluasi jabatan objektif.
- g. Struktur upah harus ditinjau kembali dan mungkin diperbaiki apabila kondisi berubah.

B. Pengertian Upah dalam Islam

Upah berasal dari kata “al-ajru” yang bearti “*al-iwadlu*” (ganti), upah atau imbalan.⁸⁷ Menurut Afzalurrahman⁸⁸ upah adalah harga tenaga kerja yang dibayarkan atas jasa-jasanya dalam produksi. Sedangkan Hafiduddin dan Tanjung menyatakan upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas bentuk pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik). Dalam Islam upah merupakan salah satu unsur ijarah⁸⁹, selain tiga unsur lainnya: *aqid* (orang yang berakad), *ma'qud'alaih* (barang yang menjadi objek akad), dan manfaat.

Sebelum dijelaskan pengertian sewa menyewa dan upah atau *ijarah*, terlebih dahulu akan dikemukakan mengenai makna *ijarah* itu sendiri. Idris Ahmad dalam bukunya yang berjudul *Fiqh Syafi'i*, berpendapat bahwa *ijarah* adalah upah mengupah, ini terlihat ketika beliau menerangkan rukun dan syarat upah-mengupah, yaitu *mu'jir* dan *musta'jir* (yang memberikan upah dan yang menerima upah), sedangkan Kamaluddin A. Marzuki sebagai penerjemah *Fiqh Sunnah* karya Sayyid Sabiq menjelaskan makna *ijarah* dengan sewa-menyewa.⁹⁰

⁸⁷ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah*, PT. Alma'arif : Bandung, 1987, hlm 5.; lihat juga Abdul Rahman Ghazaly dkk, *Fiqh Muamalah*, Kencana : Jakarta, 2010, hlm 277

⁸⁸ Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*, Yayasan Swarna Bhumi : Jakarta, 2000, hlm 295.

⁸⁹ Beberapa ulama yaitu Syafi'i, Hanafi, dan Hambali, tidak berselisih dalam definisi *ijarah* yaitu transaksi suatu manfaat dengan suatu imbalan dan sifatnya tertentu. Konsep upah muncul dalam kontrak ijarah, yaitu pemilikan jasa dari seorang ajir (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga). *Ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu yang disertai dengan kompensasi. Kompensasi atas imbalan tersebut berupa *al-Ujrah* (upah). Gufron Mas'adi, *Fiqh Muamalat Kontektual*, RajaGrafindo Persada.: Jakarta, 2002, hlm 182. Dalam terminologi *Fiqh Muamalah*, kompensasi dalam transaksi antara barang dengan uang disebut dengan tsaman (harga), sedangkan transaksi uang dengan tenaga kerja manusia disebut dengan *ujrah* (upah/wages). Hendrie Anto, *Pengantar Ekonomi Mikro Islam*. Ekonosia, Jakarta. 2003, hlm 224.

⁹⁰ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Edisi revisi, RajaGrafindo Persada : Bandung, 2005, hlm 113.

Dari penjelasan diatas ada perbedaan terjemahan kata *ijarah* dari bahasa Arab kedalam bahasa Indonesia. Antara sewa dan upah juga ada perbedaan makna operasional, sewa biasanya digunakan untuk benda, seperti “ seorang mahasiswa menyewa kamar untuk tempat tinggal selama kuliah”, sedangkan upah digunakan untuk tenaga, seperti,” para karyawan bekerja di pabrik dibayar gajinya (upahnya) satu kali dalam seminggu.dalam bahasa Arab sewa dan upah disebut *ijarah*.⁹¹

Pengertian *al-ijarah* menurut bahasa adalah imbalan atas suatu pekerjaan. Namun, pengertian *al-ijarah* menurut istilah Syariat Islam terdapat beberapa pendapat Imam Mazhab Fiqh Islam sebagai berikut:

1. Para ulama dari golongan Hanafiyah berpendapat, bahwa *al-ijarah* adalah suatu transaksi yang memberi faedah pemilikan suatu manfaat yang dapat diketahui kadarnya untuk suatu maksud tertentu dari barang yang disewakan dengan adanya imbalan.
2. Ulama Mazhab Malikiyah mengatakan, selain *al-ijarah* dalam masalah ini ada yang diistilahkan dengan kata *al-kira`*, yang mempunyai arti bersamaan, akan tetapi untuk istilah *al-ijarah* mereka berpendapat adalah suatu *`aqad* atau perjanjian terhadap manfaat dari *al-Adamy* (manusia) dan benda-benda bergerak lainnya, selain kapal laut dan binatang, sedangkan untuk *al-kira`* menurut istilah mereka, digunakan untuk *`aqad* sewa-menyewa pada benda-benda tetap, namun demikian dalam hal tertentu, penggunaan istilah tersebut kadang-kadang juga digunakan.

⁹¹ Hendi Suhendi., *FiqhMuamalah*. RajaGrafindo Persada: Bandung, 2002, hlm 113.

3. Ulama Syafi'iyah berpendapat, *al-ijarah* adalah suatu *aqad* atas suatu manfaat yang dibolehkan oleh *Syara`* dan merupakan tujuan dari transaksi tersebut, dapat diberikan dan dibolehkan menurut *Syara`* disertai sejumlah imbalan yang diketahui.
4. Hanabilah berpendapat, *al-ijarah* adalah *`aqad* atas suatu manfaat yang dibolehkan menurut *Syara`* dan diketahui besarnya manfaat tersebut yang diambilkan sedikit demi sedikit dalam waktu tertentu dengan adanya *`iwadah*.⁹²

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapatlah dikatakan bahwa dalam hal *`aqad ijarah* dimaksud terdapat tiga unsur pokok, yaitu pertama, unsur pihak-pihak yang membuat transaksi, yaitu majikan dan pekerja. Kedua, unsur perjanjian yaitu *ijab* dan *qabul*, dan yang ketiga, unsur materi yang diperjanjikan, berupa kerja dan *ujrah* atau upah.⁹³

Ijarah adalah menukar sesuatu dengan adanya imbalan, diterjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti sewa-menyewa (menjual manfaat) dan upah-mengupah (menjual tenaga atau kekuatan).⁹⁴ *Ijarah* adalah *akad* kontrak memberikan manfaat yang mubah dan jelas dalam kurun waktu yang ditentukan dan dengan kompensasi yang jelas. Hukum *Ijarah* merupakan *akad* yang mengikat kedua pihak, dan dianggap sah dengan adanya *lafadz* yang mengisyaratkan, seperti ucapan atau ungkapan lain yang semakna, sesuai tradisi yang berlaku.⁹⁵

⁹²al-Jaziry Abdurrahman., *Kitab Al-Fiqhu 'Ala Mazahibil Arba`ah*, Jilid III, Beirut: Darul-Fikri., hlm 94,

⁹³[Http/www/Posted on /25/ Mei/ 2013/ Hadi Muttaqin Hasyim.](http://www.Posted on /25/ Mei/ 2013/ Hadi Muttaqin Hasyim)

⁹⁴ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*....hlm 115

⁹⁵Muhammad Syaikh bin Ibrahim, *Ensiklopedi Islam Al-Kamil*, , Darus Sunnah Press : Jakarta, 2009, hlm 916.

Jadi dapat disimpulkan *Ijarah* adalah sesuatu akad yang disepakati keduabelah pihak yang sama-sama memberikan manfaat bagi keduanya yaitu pihak buruh dan pihak majikan.

1. Dasar Hukum Tentang Upah

Al-Qur'an dan Hadits

Allah SWT berfirman, surat Ath-Thalaaq ayat 6: ⁹⁶

أُولَاتِكُنَّ وَإِنَّ عَلَيْهِنَّ لَتُضْيِقُونَ تَضَارُّوهُنَّ وَلَا وَجَدِكُمْ مِّنْ سَكَنتُمْ حَيْثُ مِنْ أَسْكُنُوهُنَّ
يَيْنَكُمْ وَأَتَمَّرُوا أَجُورَهُنَّ فَفَاتُوهُنَّ لَكُمْ أَرْضَعْنَ فَإِنْ حَمَلْنَ يَضَعْنَ حَتَّىٰ عَلَيْهِنَّ فَأَنْفِقُوا حَمْلَ
الْأُخْرَىٰ لَهُ دَفَسْتُمْ رُضِعْتُمْ وَإِنْ مَعْرُوفٍ

Artinya: tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.

Tafsir ayat diatas adalah jika mereka menyusui anak-anakmu sedang mereka dalam keadaan ditalak *ba'in* karena sudah habis masa 'iddahnya, maka mereka boleh menyusui anak-anak dan boleh pula menolaknya. Jika mereka menyusui anak, maka mereka mendapatkan upah yang sepadan. Dan mereka bersepakat untuk itu dengan para bapak atau wali-wali dari anak-anak.⁹⁷

Hadits Rasulullah Saw, yang mana Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* juga memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering.

⁹⁶QS at-Talaq 65 : 6

⁹⁷ Al-Maraghi, 1993: 234-237

Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* yang diriwayatkan oleh HR. Ibnu Majahbersabda:⁹⁸

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”

Sebagian praktek kadang-kadang menyalah gunakan maksud hadits ini, yaitu setelah menerima upahnya, maka dia lari dan tidak menyelesaikan pekerjaannya. Hal itu baik pula diperhatikan, sehingga tidak jadi korban penipuan orang jahat.

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.

Al-Munawi berkata, “Diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering.”⁹⁹

Sumber hukum dalam Islam yang dipakai dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi adalah dengan menggunakan al-Qur’an dan Sunah Nabi, di samping masih banyak lagi sumber hukum yang dapat digunakan. Al-Qur’an sebagai sumber hukum dasar yang menjadi pijakannya.

⁹⁸Diterjemahkan oleh KH. Kahar Masyhur, *Bulughul Maram...* hlm 515

⁹⁹<https://rumaysho.com/3139-bayarkan-upah-sebelum-keringat-kering.html>. diakses pada tanggal 27/05/2016.

Allah menegaskan tentang imbalan ini dalam al- Qur'an At Taubah ayat 105 sebagai berikut:

شَهَادَةُ الْغَيْبِ عَلِيمٍ إِلَىٰ وَسْتُرْدُونَ ۗ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلِكُمْ اللَّهُ فَسِيرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلِ
تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾ تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فِينَا كُنتُمْ وَالْ

Artinya : 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.¹⁰⁰

Dalam menafsirkan At Taubah ayat 105 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sebagai berikut:¹⁰¹

Bekerjalah Kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu.

Tafsir dari melihat dalam keterangan diatas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu. Sebutan lain daripada ganjaran adalah imbalan atau upah atau *compensation*. Dalam Firman Allah Swt :

جَرَّهُمْ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ طَيِّبَةً حَيٰوةً فَلَنَحْيِيَنَّهُ مُؤْمِنًا وَّهُوَ اَنْتٰى اُوْذَكَرٍ مِّنْ صٰلِحًا عَمَلٍ مِّنْ
بَعْمَلُونَ كَاثُوَا مَا بِاِحْسٰنٍ اُ

*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.*¹⁰²

¹⁰⁰ QS. At Taubah 9 : 105

¹⁰¹ M. Quraish Shihab, 2002. *Tafsir Al-Misbah*. Jakarta: lentera Hati. hlm

¹⁰² QS. An Nahl 16: 97

Berdasarkan menafsirkan surat An-Nahl ayat 97 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sebagai berikut:¹⁰³

Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, apapun jenis kelaminnya, baik laki-laki maupun perempuan, sedang dia adalah mukmin yakni amal yang dilakukannya lahir atas dorongan keimanan yang shahih, maka sesungguhnya pasti akan kami berikan kepadanya masing-masing kehidupan yang baik di dunia ini dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka semua di dunia dan di akherat dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang telah mereka kerjakan.

Tafsir dari balasan dalam keterangan diatas adalah balasan di dunia dan di akherat. Ayat ini menegaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal saleh adalah imbalan dunia dan imbalan akherat. Amal Saleh sendiri oleh Syeikh Muhammad Abduh didefenisikan sebagai segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan manusia secara keseluruhan. Sementara menurut Syeikh Az-Zamakhsari, Amal Saleh adalah segala perbuatan yang sesuai dengan dalil akal, al-Qur'an dan atau Sunnah Nabi Muhammad Saw.

Menurut Defenisi Muhammad Abduh dan Zamakhsari diatas, maka 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 akherat.

﴿عَمَلًا أَحْسَنَ مِنْ أَجْرِنُضِيعُ لَا إِنَّا الصَّالِحِينَ وَعَمِلُوا أَمْنُوا الَّذِينَ إِنَّ﴾

¹⁰³ M. Quraish Shihab, 2002. *Tafsir Al-Misbah*...Hlm

“Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan baik.”¹⁰⁴

Berdasarkan tiga ayat diatas, yaitu At-Taubah 105, An-Nahl 97 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.

Surat At Taubah 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Yang paling unik dalam ayat ini adalah penegasan Allah bahwa motivasi atau niat bekerja itu mestilah benar. Sebab kalau motivasi bekerja tidak benar, Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan (An-Nahl : 97).

Lebih jauh Surat An-Nahl : 97 menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan gender dalam menerima upah / balasan dari Allah. Ayat ini menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam Islam, jika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama. Hal yang menarik dari ayat ini, adalah balasan Allah langsung di dunia (kehidupan yang baik/rezeki yang halal) dan balasan di akherat (dalam bentuk pahala).

Sementara itu, Surat Al-Kahfi : 30 menegaskan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah balas dengan adil. Allah

¹⁰⁴QS.Al Kahfi 18 : 30

tidak akan berlaku zalim dengan cara menya-nyiakan amal hamba-Nya. Konsep keadilan dalam upah inilah yang sangat mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi di negeri Islam.

Lebih lanjut kalau kita lihat hadits Rasulullah saw tentang upah 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 dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).(HR. Muslim).

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 dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri)” , bermakna bahwa upah yang diterima harus menjamin makan dan pakaian karyawan yang menerima upah.

Dalam hadits yang lain, diriwayatkan 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).

Hadits ini menegaskan bahwa kebutuhan papan (tempat tinggal) merupakan kebutuhan azasi bagi para karyawan. Bahkan menjadi tanggung jawab

majikan juga untuk mencarikan jodoh bagi karyawannya yang masih lajang (sendiri). Hal ini ditegaskan lagi oleh Doktor 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.¹⁰⁵

Sehingga dari ayat-ayat Al-Qur'an di atas, dan dari hadits-hadits di atas, maka dapat didefinisikan bahwa: Upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adildan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akherat (imbalan yang lebih baik).

Tidak ada alasan untuk tidak membayar upah apabila pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja telah selesai dikerjakannya.

Bahkan dalam salah satu hadits qudsi orang yang tidak mau membayar upah dinyatakan sebagai musuh Allah sebagaimana Imam Bukhari meriwayatkan dari abu Hurairah r.a bahwa nabi Saw bersabda sebagai berikut:¹⁰⁶

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

Abu Hurairah berkata bahwa Rasul bersabda : Ada tiga yang menjadi musuh Saya di hari kiamat;.1.Orang yang berjanji pada-Ku kemudian ia melanggarnya. 2.Orang yang menjual orang merdeka lalu ia memakan hasil penjualannya, 3.Orang yang mempekerjakan orang lain yang diminta menyelesaikan tugasnya, lalu ia tidak membayar upahnya.(HR. Ahmad, Bukhari, dan Ibnu Majah dari Abu Hurairah).

Dari hadits di atas, terlihat bahwa Allah memusuhi semua orang yang menzalimi orang lain, namun dalam hadits ini ada penguatan terhadap tiga jenis

¹⁰⁵<http://rianamuslikhah.blogspot.co.id/2015/02/makalah-upah-dalam-islam.html> diakses pada tanggal 30 Oktober 2016.

¹⁰⁶al- Bukhari, juz 2, hlm 853 dan Ibnu Majah, juz 2, hlm 816.

praktek penzaliman (pelanggaran sumpah atas nama Allah; *trafiking* (penjualan orang), dan tidak membayar upah pekerja).¹⁰⁷ Penzaliman yang dilakukan dengan tidak membayar upah, karena jerih payah dan kerja kerasnya tidak mendapatkan balasan, dan itu sama dengan memakan harta orang lain secara tidak benar.

Dalam hadits lain dijelaskan Syaukani berkata: “barang siapa yang memperkerjakan seseorang barang siapa yang menjual orang merdeka dan memakan hartanya karena dia telah menggunakan manfaatnya tanpa pnegganti (mengupah) maka seolah-olah dia telah memakan hartanya, karena dia telah meperkerjakan seseorang tanpa memberi upah seolah-olah dia telah memperbudaknya”.¹⁰⁸ Penzaliman yang dilakukan dengan tidak membayar upah, karena jerih payah dan kerja kerasnya tidak mendapatkan balasan, dan itu sama dengan memakan harta orang lain secara tidak benar.

Hadits ini menjadi dalil bahwa upah merupakan hak bagi pekerja yang telah menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya. Sebagai pengimbang dari kewajibannya melakukan sesuatu, maka ia mendapatkan upah sesuai dengan yang telah disepakati bersama.

Umat Islam pada masa sahabat berijma' bahwa *Ijarah* adalah boleh, karena manusia membutuhkan kemanfaatan suatu barang seperti kebutuhan mereka kepada barang itu sendiri. Akan tetapi, *syara'* merupakan sejumlah jaminan terhadap hak *ajiir* (orang yang dipekerjakan dengan upah), yaitu kerelaan dan persetujuan, keadilan atau profesionalitas, dan *urf* (kebiasaan yang berlaku,

¹⁰⁸ Muhammad U'qlah As-syaukani dalam al- Ibrahim, *Hawafijul al-A'mal Bainal Islam Wa al- Nazhoriyatil Wadhiyyah, Maktabah ar- risalah al-hadisah*. 1988, hlm 57. al-Syaukani, jilid 3, juz 6, hlm 35 dan al-Kahlani, juz 3, hlm 80.

common law). Oleh sebab itu, upah harus adil sesuai dengan kebiasaan yang berlaku dengan mempertimbangkan bentuk keahlian, serta harus dilakukan atas dasar kebebasan, kerelaan dan atas kemauan sendiri tanpa ada suatu bentuk pemaksaan.¹⁰⁹

Landasan *ijma'* ialah semua umat bersepakat, tidak ada seorang ulama pun yang membantah kesepakatan (*ijma'*) ini, sekalipun ada beberapa orang diantara mereka yang berbeda pendapat, tetapi hal itu tidak dianggap.¹¹⁰ Dengan demikian jelaslah bahwa upah atau *ijarah* dalam Islam sangat dianjurkan karena bermanfaat untuk umat manusia dalam memenuhi kebutuhan hidup.

Syariat Islam menganjurkan agar upah yang diterima oleh tenaga kerja, sesuai dengan tenaga yang telah diberikan. Tenaga kerja tidak boleh dirugikan, ditipu dan eksploitasi tenaganya, karena mengingat keadaan sosial tenaga kerja berada pada posisi perekonomian lemah. Gaji harus dibayar atau dihargai sesuai dengan keahlian dan skill masing-masing pekerja.

Penjelasan jumlah bayaran upah harus jelas dan tegas, sehingga tidak terjadi kericuhan pada waktu pekerjaan sudah selesai, baikpun ia kawan maupun orang lain. Maka sebelum bekerja perlu ada perjanjian antara kedua belah pihak sehingga tidak ada perselisihan antara keduanya.¹¹¹

Dengan demikian dari penjelasan diatas diharapkan dapat terwujud suatu keadilan sosial. Disamping itu, akan dapat memberikan perlindungan hukum atas hak-hak azasi manusia sehingga dapat tercipta keseimbangan antar pekerja dan

¹⁰⁹ Wahbah, az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa adillatuhu*. Jakarta: Gema Insani, 2011, hlm 84.

¹¹⁰ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah..* hlm 117.

¹¹¹ Kahar Masyhur., *Bulughul Maram....* hlm 515-516.

pengusaha. Adapun syarat-syarat yang berkaitan dengan upah (*ujrah*) adalah sebagai berikut:

1. Upah harus berupa *mal mutaqqawin* yang diketahui. Syarat ini disepakati oleh para ulama. Syarat *mal mutaqqawin* diberlakukan dalam *ijarah*, karena upah (*ujrah*) merupakan harga atas manfaat, sama seperti harga dalam jual beli. Sedangkan syarat upah harus diketahui. Didasarkan pada hadits nabi yaitu: “*Abu Said Khudri RA menceritakan, bahwa nabi SAW mengupah seseorang, maka hendaklah ia menjelaskan berpah jumlahnya*”.¹¹²

Kejelasan tentang upah ini diperlukan untuk menghilangkan perselisihan antara kedua belah pihak. Penentuan upah/sewa ini boleh didasarkan kepada *urf* atau adat kebiasaan. Misalnya sewa (ongkos) kendaraan angkutan kota, bus, atau becak, yang sudah lazim berlaku, meskipun tanpa menyebutkannya, hukumnya sah. Penjelasan jumlah bayaran upahnya harus jelas dan tegas, sehingga tidak menjadi kericuhan pada waktu pekerjaan sudah selesai, baikpun ia kawan ataupun orang lain.

2. Upah atau sewa tidak boleh sama dengan jenis manfaat *ma'qud 'alaih*. Apabila upah atau sewa sama dengan jenis manfaat barang yang disewa, maka *ijarah* tidak sah. Misalnya menyewa rumah untuk tempat tinggal yang dibayar dengan tempat tinggal rumah si penyewa, menyewa kendaraan dengan kendaraan, tanah pertanian dengan tanah pertanian. Ini

¹¹²Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*. Amzah: Jakarta, 2010, hlm. 326-327; lihat juga, Kahar Masyhur., *Bulughul Maram*.... hlm 515-516.

pendapat Hanafiah. Akan tetapi, Syafi'iyah tidak memasukkan syarat ini sebagai syarat untuk *ujrah*.¹¹³

Adapun syarat-syarat kebijakan dalam pengupahan¹¹⁴:

1. Adil

Penetapan tingkat besarnya harus adil dan *fair*. Hal yang dianggap adil adalah apabila sistem penggajian perusahaan itu memberikan golongan kepangkatan dan gaji pokoknya yang lebih tinggi kepada pegawai yang mempunyai pendidikan formal yang lebih tinggi.

2. Aktraktif dan Kompetitif

Tingkat upah yang ditawarkan harus menarik dan kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain yang sejenis. Karena itu perusahaan harus secara rutin melakukan survey pada sektor industri yang sam atau lebih luas lagi.

3. Tetap, mudah, mutakhir

Kebijakan dan sistem pengupahan yang digunakan perusahaan mestinya sesuai untuk perusahaan tersebut ditinjau dari berbagai aspek, termasuk budaya perusahaan.

4. Mematuhi ketentuan Undang-Undang dan peraturan pemerintah

Semua kebijakan, sistem dan aturan pengupahan perusahaan haruslah memenuhi ketentuan peraturan perundangan pemerintah dan peraturan menteri yang berlaku.

5. Cukup Layak

¹¹³ Ahmad Wardi Muslich., *FiqhMuamalah*..... hlm. 326-327.

¹¹⁴ Winarni dan G. Sugiyarso. *Administrasi Gaji dan Upah*...hlm 22.

Tingkat upah harus relatif cukup layak bagi penerimanya, sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Menurut ulama Hanafiyah rukun *ijarah* adalah Ijab dan qabul, antara lain dengan menggunakan kalimat: *al-ijarah, al-isti'jar, al-iktira'* dan *al-ikra*. Adapun menurut jumhur ulama, rukun *ijarah* ada empat (4), yaitu: '*Aqid* (orang yang akad); *Shigat aqad*; Ujrah (upah); Manfaat.¹¹⁵

C. Pengertian Buruh

Adapun penulis akan menjelaskan tentang pengertian buruh dan hukum dalam perburuhan. Sebelum menjelaskan tentang hukum perburuhan terlebih dahulu kita harus tahu apa yang dimaksud dengan buruh. Buruh adalah orang atau sekelompok orang yang bekerja pada orang lain atau pada suatu perusahaan dengan mendapat balas jasa berupa upah. Orang lain yang dimaksud adalah orang yang secara pribadi dapat menampung buruh untuk melakukan pekerjaan orang tersebut.¹¹⁶

Tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.¹¹⁷ Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

¹¹⁵ Rachmat, 2001:125

¹¹⁶ Daliyo..., *Pengantar Hukum Indonesia*, PT. Prenhallindo: Jakarta, 2001 hlm 155.

¹¹⁷ Mulyadi. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, RajaGrafindo Persada : Jakarta, 2014, hlm 71.

Disahkan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹¹⁸

Buruh/pegawai ialah semua orang yang bekerja pada atau untuk majikan/perusahaan, imbalan kerjanya dibayar oleh majikan, secara resmi/terang-tarangan dan kontinu mengadakan hubungan kerja dengan majikan/ perusahaan, baik untuk waktu yang tertentu maupun untuk jangka waktu yang tidak tentu lamanya.¹¹⁹ Majikan adalah orang atau pimpinan suatu badan usaha yang dapat menampung seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan pekerjaan dengan kewajiban memberi upah kepada orang-orang yang melakukan pekerjaan tersebut.¹²⁰

Jadi dari pengertian diatas yang dinamakan buruh adalah orang atau sekelompok orang yang bekerja dengan mendapatkan upah sedangkan majikan adalah orang atau pimpinan yang memberikan upah kepada buruh. Status buruh/pegawai ialah kedudukan seorang buruh/pegawai pada tempat/bidang pekerjaannya yang ditetapkan pada saat yang bersangkutan diterima bekerja oleh majikan atau pihak perusahaan, sebagaimana yang juga telah disepakati mereka bersama melalui perjanjian kerja yang diadakan pada awal pelaksanaan hubungan kerja.¹²¹

Kata “per-buruh-an, yaitu kejadian atau nyataandimana seseorang, biasanya disebut buruh, bekerja pada orang lain biasanya disebut majikan, dengan menerima upah, dengan sekaligus mengenyampingkan persoalan antara pekerjaan

¹¹⁸Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 1 (2 dan 3).

¹¹⁹Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan*. Ghalia Indonesia: Jakarta, 1983, hlm 11-12.

¹²⁰Daliyo. *Pengantar Hukum Indonesia*.....hlm 156.

¹²¹Ridwan Halim., *Hukum Perburuhan*.....hlm 12.

bebas (diluar hubungan kerja) dan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan (bekerja pada) orang lain, mengenyampingkan pula persoalan antara pekerjaan (*arbeid*) dan pekerja (*arbeider*). hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.¹²²Hukum perburuhan menurut para ahli yaitu:

- 1) **Mr. Molenaar** berpendapat hukum perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan, antara buruh dengan buruh, serta antara buruh dengan pengusaha.
- 2) **Mr. M.G. Levenbach** berpendapat hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja di mana pekerjaan pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.
- 3) **Mr. N.E.H. Van Esveld** berpendapat hukum perburuhan adalah hukum yang meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan dan tanggung jawab sendiri.
- 4) **Mr. Mok** berpendapat hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.
- 5) **Mr. Imam Soepomo, S.H.** berpendapat hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan

¹²²Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan: Jakarta, Cet, 11. 1995, hlm 3.

suatu kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

- 6) **Mr. Soetikno** berpendapat hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi di tempatkan dibawah perintah / pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.¹²³

Dalam perkembangan dewasa ini, sesungguhnya penggunaan kata perburuhan, buruh, majikan dan sebagainya yang dalam literatur lama masih sering ditemukan. Kata-kata tersebut sudah digantikan dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga dikenal dengan istilah hukum ketenagakerjaan untuk menggantikan istilah hukum perburuhan. Sejak tahun 1969, disahkannya Undang-Undang Nomor.14 Tahun 1996 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Istilah buruh digantikan dengan tenaga kerja.yaitu orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, istilah hukum ketenagakerjaan semakin populer dengan diundangkannya Undang-Undang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) yang menjadi permasalahan terkait dengan hukum perburuhan/ hukum ketenagakerjaan¹²⁴

Istilah perburuhan mengandung arti bahwa ada suatu kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Sehubungan dengan istilah perburuhan dan orang yang memberikan pekerjaan dinamakan majikan.

¹²³Daliyo, *Pengantar Hukum Indonesia*.....hlm 154.

¹²⁴ Agusmidah, 2010, hlm 4-5.

Pada hakikatnya menurut hukum, buruh itu bebas karena secara prinsip tidak ada perbudakan di Indonesia. Akan tetapi, jika dilihat dari hubungan kerja antara buruh dan majikan, secara psikologis buruh tidak bebas, sebab seorang hanya mengandalkan tenaga kerjanya sebagai sumber penghidupannya akan selalu terikat pada majikannya dan harus menuruti apa yang diinginkan majikan itu sejauh masih ada kaitannya dengan hubungan kerja mereka.¹²⁵

Masing-masing memiliki dasar pemikiran tersendiri. Misalnya saja, kelompok yang lebih memilih istilah buruh dan hukum perburuhan menyatakan bahwa istilah ini lebih fokus dan menjelaskan langsung pada makna sesungguhnya yang dimaksudkan. Menurut kelompok ini, istilah hukum ketenagakerjaan mencakup pengertian yang luas, dan meliputi siapa saja yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa terlepas dari perdebatan itu, hal terpenting bagi kita adalah mengetahui pengertian tiap istilah dengan baik sesuai rumusan normatif yang berlaku.¹²⁶

Dari berbagai rumusan pengertian tentang perburuhan dapat disimpulkan bahwa hukum perburuhan mengandung beberapa unsur seperti berikut:

- a. Serangkaian peraturan tertulis dan tidak tertulis.
- b. Peraturan itu mengenai suatu kejadian yang berhubungan dengan pekerjaan.
- c. Ada orang bekerja pada orang lain.
- d. Ada balas jasa berupa upah.

¹²⁵Daliyo. *Pengantar Hukum Indonesia*.....hlm 154.

¹²⁶ Agusmidah,2010, hlm, 4-5

Banyak peraturan tentang perburuhan berasal dari kebiasaan-kebiasaan, baik yang ditetapkan oleh pemerintah maupun tidak ditetapkan oleh pemerintah. Sering pula terjadi peraturan perburuhan itu timbul dari adanya ketetapan dari buruh itu sendiri, majikan atau dari ketetapan mereka (buruh dan majikan) secara bersama-sama melalui suatu perjanjian.¹²⁷

D. Ekonomi Syariah

Pada dasarnya praktek ekonomi Islam sudah mulai dilakukan semenjak masa kenabian Rasulullah Saw. Secara bertahap teori, syariat dan praktek perekonomian Islam terus terbangun seiring dengan perkembangan peradaban Islam. Setelah Rasulullah wafat generasi Khulafaur Rasyidin sampai, Dinasti Umayyah, Dinasti Abbasiyah, Dinasti Utsmaniyyah, kerajaan Mamalik di Mesir, Kerajaan Murabithin dan Muwahhidin di Maroko dan Kerajaan Mongol di India dan Asia, telah mempraktekkan dan mengembangkan sistem perekonomian Islam yang memberikan kesejahteraan dan kemakmuran.¹²⁸

Sebelum sampai pada pengertian ekonomi syariah, terlebih dahulu disampaikan tentang pengertian ekonmomi secara umum. Menurut Poul Anthony Samuelson sebagai mana dikutip oleh Abdul Manan,¹²⁹ yang dimaksud dengan ilmu ekonomi adalah ilmu yang membicarakan tentang studi mengenai cara-cara manusia dan masyarakat dalam menjatuhkan pilihannya, dengan atau tanpa menggunakan uang untuk menggunakan sumber-sumber produktif langka yang

¹²⁷ Daliyo. *Pengantar Hukum Indonesia.....* hlm 154.

¹²⁸ Ali Sakti, *Analisis Teoritis Ekonomi Islam (jawaban atas kekacauan ekonomi modern)*, PARADIGMA dan AQSA Publishin, 2010, hlm 29.

¹²⁹ Abdul Manan., *Hukum Ekonomi Syariah Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama.*, kencana: Jakarta, 2011, hlm 7; lihat juga Ely Masykuroh, *Pengantar Teori Ekonomi, Pendekatan Pada Teori Ekonomi Makro Islam*, STAIN Panoraga Pres: Panoraga,, 2008, hlm 8.

mempunyai keuangan-keuangna alternatif, untuk memproduksi berbagai barang dan mendistribusikannya untuk dikonsumsi, baik diwaktu sekarang atau dimasa yang akan datang, untuk berbagai golongan dan kelompok dalam masyarakat.

Dalam landasan Filsafat ilmu, ilmu atau sains dibagi menjadi tiga bagian yaitu ontologi, epistemologi, dan aksiologi.¹³⁰ Ontologi adalah segala sesuatu yang bertalian dengan terbentuknya ilmu. Epistemologi adalah makna ilmu yaitu tentang seluk beluk ilmu itu sendiri, apa kemampuan dan keterbatasannya. Aksiologi adalah segi guna laksana dari ilmu, yakni hal-hal yang berkenaan dengan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan hidup.¹³¹ Ontologi membicarakan tentang hakikat, objek dan struktur. Epistemologi membahas tentang cara memperoleh dan ukuran kebenaran pengetahuan filsafat, dan aksiologi mendiskusikan masalah kegunaan filsafat dan cara filsafat menyelesaikan masalah yang dihadapi.¹³²

1. Landasan Ontologi

Ontologi membicarakan tentang pencarian secara mendalam dan menyeluruh tentang hakikat yang ada dan yang dianggap ada. Ontologi pada alam, manusia, ketuhanan, dan lain-lain.

Dilihat dari aspek ontologi, ekonomi konvensional menggunakan landasan filsafat positivism yang berdasarkan pada pengalaman dan kajian empiris (hanya

¹³⁰ Akhmad Mujahidin, *Ekonomi Islam Sejarah, Konsep, Instrumen, Negara, Dan Pasar.*, RajaGrafindo Persada: Jakarta, 2013, hlm 19, ; lihat juga, Depag RI, *Pedoman Pembukaan dan Penyelenggaraan Program Studi Ekonomi Islam pada Perguruan Tinggi Agama Islam*, Dirjen Bagais: Jakarta, 2005, hlm 4-8.

¹³¹ Akhmad Mujahidin, *Ekonomi Islam Sejarah, Konsep, Instrumen, Negara, Dan Pasar...* hlm 19-23,; lihat juga, Jujun S. Suriasumantri, *Filsafat Ilmu sebuah Pengantar Populer*, Pustaka Sinar Harapan: Jakarta, 2001, hlm 63-253,; lihat juga, Yhe Liang Gie, *Pengantar Filsafat Ilmu*, Liberty: Yogyakarta, 1991, hlm 1-2.

¹³² Ahmad Tafsir, *Filsafat Ilmu mengurai Ontologi, Epistemologi dan Aksiologi Pengetahuan*. Remaja Rosdakarya: Bandung. hlm 65

mengandalkan ayat-ayat kauniyah saja) dan tidak percaya pada petunjuk tuhan (sekuler). Kesenangan atau kebahagiaan yang dikejar semata-mata hanya didunia saja dan sangat materialistik. Sedangkan ekonomi Islam, yang menjadi pedoman utama adalah petunjuk Allah berupa wahyu (al-Qu'an), as-Sunnah, Qiyas, Ijma', dan Ijtihad serta ayat-ayat kauniyah yang bertebaran dijagat raya. Dalam penggunaan ayat-ayat kauniyah harus berhati-hati karena sering kali dorongan hawa nafsu, manusia banyak tertipu oleh penglihatan, pendengaran dan akal sehingga jauh dari kebenaran wahyu.¹³³

Dengan demikian dalam ilmu ekonomi konvensional yang mendorong untuk melakukan kegiatan ekonomi adalah *self interest*. Artinya apa yang dilakukan hanya semata-mata untuk kepentingan pribadi. Sedangkan dalam Islam yang menjadi pendorong adalah kehendak Allah (*God Interest*), yaitu dalam rangka mengabdikan dan mencari ridha Allah Swt. Bila dikaitkan dengan upah, sdh dijelaskan sebelumnya bahwa Upah adalah penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja termasuk tunjangan, baik untuk pekerja sendiri maupun untuk keluarganya. bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup dan mendapatkan keberkahan. Bukan hanya dilakukan atas dasar hawa nafsu akan tetapi dengan mencari ridha Allah.

2. Landasan Epistemologi

Epistemologi membicarakan tentang problem, sumber dan prosedur, keterbatasan dan hubungan interdependensi. Keyakinan Islam bahwa pengetahuan

¹³³ Thahrir Abdul Muhsin Sulaiman, *Menggulangi Krisis Ekonomi Secara Islam.*, al-Ma'arif : Bandung, 1985, hlm 29.

manusia bersumber dari Allah pencipta alam. Jadi ada hubungan erat antara pencari kebenaran dengan Allah sebagai sumber dan alam sebagai sasaran.

Kata ekonomi berasal dari bahasa Yunani, yaitu *oikos* dan *nomos*. Kata *oikos* berarti rumah tangga (*house-hold*), sedangkan kata *nomos* memiliki arti mengatur maka secara garis besar ekonomi diartikan sebagai aturan rumah tangga atau manajemen rumah tangga. Ekonomi bukan hanya berarti rumah tangga suatu keluarga, melainkan ekonomi desa, kota, bahkan suatu negara. Adapun dalam pandangan Islam, ekonomi atau *iqtishah* berasal dari kata “Qasdu” yang berarti keseimbangan (*equilibrium*) dan Keadilan (*equally balanced*).¹³⁴

Adapun Islam berarti juga damai ataupun selamat.¹³⁵ Ekonomi Islam dibangun atas dasar agama Islam, karenanya ia merupakan bagian tak terpisahkan (integral) dari agama Islam. Sebagai derivasi agama Islam, ekonomi Islam akan mengikuti agama Islam dalam berbagai aspeknya. Islam adalah sistem kehidupan (*way of life*), dimana Islam telah menyediakan berbagai perangkat aturan yang lengkap bagi kehidupan manusia, termasuk dalam kehidupan ekonomi.

Islam mendefinisikan agama bukan hanya berkaitan dengan spiritualitas atau ritualitas, agama merupakan serangkaian keyakinan, ketentuan, dan peraturan serta tuntutan moral bagi setiap aspek kehidupan manusia. Sebagaimana diungkap di muka, Islam memandang agama sebagai suatu jalan hidup yang melekat pada setiap aktivitas kehidupan, baik ketika manusia melakukan hubungan ritual

¹³⁴ Ika Yunia Fauziah & Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid al-Syari'ah*, Kencana: Jakarta, 2014, hlm 2-3

¹³⁵ Ika Yunia Fauziah & Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid al-Syari'ah...* hlm 5,; lihat juga, A.W. Munawir, 1997, Kamus al-Munawir, Pustaka Progressif: Surabaya, hlm 655.

dengan Tuhannya maupun berinteraksi dengan sesama manusia atau alam semesta.¹³⁶

Berdasarkan ruang lingkup ekonomi sebagaimana tersebut diatas, maka islam adalah sebagai sebuah agama yang mengatur segala aspek kehidupan, tertentu saja mempunyai cara untuk berekonomi. Menurut Yusuf Halim al-Alim¹³⁷ mendefinisikan ilmu ekonomi Islam sebagai “ *Ilmu tentang hukum-hukum syariat aplokatif yang diambil dari dalil-dalil yang terperinci terkait dengan mencari , membelanjakan, dan cara-cara membelanjakan harta*”. Definisi tersebut menunjukkan bahwa kajian ekonomi Islam adalah mempelajari perilaku muamalah masyarakat Islam yang mengikuti al-Quran, as-Sunnah, Qiyas, dan Ijma dalam memenuhi kebutuhan hidup untuk mencari ridho Allah.¹³⁸ Dengan demikian ilmu ekonomi Islam dapat memberikan kemakmuran dan kesejahteraan bagi seluruh makhluk dimuka bumi ini, jika benar-benar di taati. Begitupun kaitannya dengan upah, bagaimana cara memperoleh upah dan proses dalam penetapan upah, seseorang bekerja mempunyai tanggungjawab (bekerja), dan haknya mendapatkan upah untuk kelangsungan hidup. Upah dilakukan atas dasar kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dengan aturan-aturan yang sudah ditentukan, baik dilihat dari peraturan pemerintah maupun dilihat dari aspek ekonomi Islam. Sehingga bisa menemukan kerjasama yang adil antara pekerja dan pengusaha sehingga terciptakeharmonisan antara pemberi kerja dan pekerja.

¹³⁶ Pusat Kajian dan Pengembangan Ekonomi Islam Universitas Islam Yogyakarta (P3EI), *Ekonomi Islam*, RajaGrafindo Persada: Jakarta, hlm 13-14.; lihat juga, Ika Yunia Fauziah & Abdul Kadir Riyadi., *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid al-Syari'ah...* hlm 5-6.

¹³⁷ Yusuf halim, *al-Amin, al-Nizam, al-Siyasi wa al- Istishad fi al-Islam*, 1975, I Darul : Qalam Beirut.; hlm 19. ; lihat juga, ahmad mujahidin hlm 22.

¹³⁸ Akhmad Mujahidin., *Ekonomi Islam Sejarah, Konsep, Instrumen, Negara, dan Pasar...*hlm 22.

3. Landasan Aksiologi

Aksiologi membahas tentang nilai baik, estetika moral atau agama. Ontologi dan epistemologi terwujud dalam aksiologi yang berwujud dalam perbuatan yang mengandung nilai. Ditinjau dari aksiologi tujuan ekonomi Islam adalah setiap kegiatan manusia didasarkan kepada Allah dan dalam rangka melaksanakan tugas dari Allah untuk memakmurkan bumi, berbahagia di dunia dan akhirat.¹³⁹ Demikian dengan upah dapat memberikan kesejahteraan bagi manusia.

Adapun pengertian dari berbagai definisi tentang ekonomi Islam yaitu:

- a. **M. Arkam Kan** : ekonomi Islam adalah ekonomi yang bertujuan untuk melakukan kegiatan tentang kebahagiaan hidup manusia yang dicapai dengan mengorganisasikan sumber daya alam (SDA) atas dasar kerjasama dan partisipasi.
 - b. **Muhammad Abdul Manan**: ekonomi syariah adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi masyarakat yang di ilhami oleh nilai-nilai Islam.
 - c. **M. Umer Capra**: ekonomi Islam adalah sebuah pengetahuan yang membantu upaya realisasi kebahagiaan manusia melalui alokasi dan distribusi sumber daya yang terbatas yang berada dalam koridor yang mengacu pada pengajaran Islam.
-

- d. **Muhammmad Nejatullah Ash-Siddiqi**: ekonomi Syariah adalah respons pemikir muslim terhadap tantangan ekonomi pada masa tertentu.
- e. **Kursyd Ahmad**: ekonomi Islam adalah sebuah usaha sistematis untuk memenuhi masalah-, masalah ekonomi dan tingkahlaku manusia secara relasional dalam perspektif Islam.

Dari definisi diatas dapat di kesimpulan bahwa Ekonomi syariah/Islam adalah ilmu yang mempelajari kegiatan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup dengan bertujuan kesejahteraan dan kemakmuran hidup yang layak di dunia dan akhirat. Dengan demikian ilmu ekonomi dapat memberikan ketenangan dan kedamaian yang dapat memakmurkan hidup manusia dengan menjaga kelestarian alam dan mampu membahagiakan ummat manusia di dunia dan akhirat.

E. Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam

Berdasarkan definisi ekonomi Islam diatas maka terdapat berbagai prinsip yang harus dipegang teguh dalam menjalankan ekonomi Islam. Prinsip-prinsip ekonomi Islam memebentuk keseluruhan kerangka, yang jika diibaratkan sebagai sebuah bangunan sebagaimana divisualisasikan oleh Adiwarmman sebagai berikut.

Sedangkan prinsip-prinsip umum ekonomi Islam itu sendiri adalah:¹⁴⁰ *Tauhid* (keimanan); *Adl* (keadilan); *Nubuwwah* (kenabian); *Khilafah* (pemerintahan) dan *Ma'ad* (hasil).

¹⁴⁰ Adiwarmman A. Karim., *Ekonomi Mikro Islam*..... hlm 34.

1. Prinsip-prinsip Derivatif : Ciri-ciri Sistem Ekonomi Islam

Kelima prinsip diatas menjadi dasar inspirasi untuk menyusun teori-teori dan proposisi ekonomi Islami. Dari kelima nilai tersebut dapat menurunkan tiga prinsip derivatif yang menjadi ciri-ciri sistem ekonomi Islami. Prinsip tersebut adalah sebagai berikut:¹⁴¹

a. *Multitype Ownership* (kepemilikan Multijenis)

Nilai tauhid dan nilai adil melahirkan konsep *multitype ownership*. Dalam sistem kapitalis, prinsip umum kepemilikan yang berlaku adalah kepemilikan swasta. Dalam sistem sosialis, kepemilikan negara. Sedangkan dalam islam, berlaku prinsip kepemilikan baik oleh swasta, negara atau campuran.

b. *Freedom to act* (kebebasan bertindak/Berusaha)

Ketika menjelaskan nilai nubuwwah dapat disimpulkan bahwa penerapan nilai akan melahirkan pribadi yang profesional dan prestatif dalam segala bidang. Pelaku-pelaku ekonomi dan bisnis menjadikan nabi sebagai teladan dan model dalam melakukan aktivitasnya. Sifat-sifat nabi yang dijadikan model tersebut terakumulasi dalam empat sifat utama yaitu *siddiq*, *amanah*, *fathanah*, dan *tabligh*.

Keempat nilai-nilai nubuwwah ini bila digabungkan dengan nilai keadilan dan nilai khalifah (*good governance*) akan melahirkan prinsip *freedom to act* pada setiap muslim, khususnya pelaku bisnis dan ekonomi. *freedom to act* bagi setiap individu akan menciptakan mekanisme pasar

¹⁴¹ Adiwarman A. Karim., *Ekonomi Mikro Islam*..... hlm 42-44

dalam perekonomian. Oleh karena itu mekanisme pasar adalah keharusan dalam Islam, dengan syarat tidak ada distorsi (proses penzoliman).

c. Social Justice (Keadilan Sosial)

Gabungan nilai khilafah dan nilai ma'ad melahirkan prinsip keadilan sosial. Dalam Islam, pemerintah bertanggungjawab menjamin pemenuhan kebutuhan dasar rakyatnya dan menciptakan keseimbangan sosial antara yang kaya dan miskin. Semua sistem ekonomi mempunyai tujuan yang sama yaitu menciptakan sistem perekonomian yang adil.

Dalam Islam, keadilan diartikan dengan suka sama suka (*antarraddiminkum*) dan satu pihak tidak menzalimi pihak lain (*latazlimuna wa la tuzlamun*). Islam menganut sistem mekanisme pasar, namun tidak semuanya diserahkan pada mekanisme harga. Karena segala distorsi yang muncul dalam perekonomian tidak sepenuhnya dapat diselesaikan, maka Islam membolehkan adanya beberapa intervensi, baik intervensi harga maupun pasar. Selain itu Islam juga melengkapi perangkat berupa instrumen kebijakan yang difungsikan untuk mengatasi segala distorsi yang muncul.

2. Prinsip dasar pengupahan

Prinsip pengupahan dalam Islam tidak terlepas dari prinsip dasar kegiatan ekonomi (*mu'amalah*) secara umum, terutama dalam hal ini adalah prinsip keadilan (*al-'adl*) dan prinsip moralitas (*al-akhlāk*). Dalam konteks hukum ekonomi penegakan keadilan tidak hanya bernilai yuridis ekonomi semata, tetapi

juga berdimensi telogis.¹⁴² Karena itulah keadilan dalam *khazanah* Islam adalah “*keadilan ilahi*”, yaitu keadilan yang tidak terpisah dari moralitas, didasarkan pada nilai-nilai absolut yang diwahyukan Tuhan dan penerimaan manusia terhadap nilai-nilai tersebut merupakan suatu kewajiban.¹⁴³

Begitu pentingnya prinsip keadilan dalam Islam serta sangat menjunjung tinggi nilai-nilai yang merupakan salah satu sifat Allah tersebut, sebab Dia tidak membeda-bedakan perlakuan kepada makhluk secara zalim. Manusia sebagai khalifah di bumi harus memelihara hukum ini dan menjamin bahwa pemakaian segala sumber daya diarahkan untuk kesejahteraan manusia supaya semua mendapat manfaat darinya secara adil dan baik.¹⁴⁴

Keadilan menggambarkan keseimbangan, perbandingan, keharmonisan sebagaimana ia menggambarkan keadilan dari segi Undang-Undang dan pemberian hak kepada yang berhak.¹⁴⁵ Dalam al-Qur’ān terdapat beberapa ayat yang berkenaan dengan arti adil tersebut diantaranya firman Allah Swt, QS. al-Baqarah (2): 286. Dalam terjemahan departemen Agama Republik Indonesia.

أَوْ دَسِينًا إِن تُوَاخِذْنَا لَا رِنَّا أَكْتَسَبْتَ مَا وَعَلَيْهَا كَسَبْتَ مَا لَهَا وَسَعَهَا إِلَّا نَفْسًا اللَّهُ يُكَلِّفُ لَا مَا تَحْمِلْنَا وَلَا رِنَّا قَبْلَنَا مِنَ الَّذِينَ عَلَى حَمَلْتَهُ كَمَا إِصْرًا عَلَيْنَا تَحْمِلُ وَلَا رِنَّا أخطأ

¹⁴² Undang Nindin, *Upah Minimum Regional (UMR) dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Tesis, Universitas Islam Indonesia (UII): Yogyakarta, 2006, hlm 72.

¹⁴³ Muhammad, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, Graha Ilmu: Yogyakarta, cet 1, 2007, hlm 7

¹⁴⁴ Adiwarmarman A Karim, *Ekonomi Mikro Islam*,... edisi ke3, 2007, hlm 35

¹⁴⁵ Muhammad Nejatullah Siddiqi, *Kegiatan Ekonomidalam Islam*, Bumi Aksara: Jakarta, 1979, hlm 42.

يَفْرِينَ الْقَوْمِ عَلَى فَاَنْصُرْنَا مَوْلَانَا أَنْتَ وَأَرْحَمْنَا لَنَا وَأَغْفِرْ عَنَّا وَأَعْفُ بِهِ لَنَا طَاقَةَ لَا

الْك

Artinya :Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebaskan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir.¹⁴⁶

Secara hakiki ayat tersebut menjelaskan tentang balasan yang akan diterima seorang hambah atas segala perbuatannya selama di dunia. Akan tetapi nilai keadilan yang diembannya tersebut bisa diterapkan pada perolehan manusia selama hidup di dunia, bahwa imbalan yang akan diterima pekerja disesuaikan dengan pekerjaan yang telah ditunaikannya dan tidak boleh ada seorang pekerja pun yang diperlakukan secara tidak adil.

Inti ajaran Islam di bidang ekonomi adalah "masalah dan *adl*".¹⁴⁷ Masalah terkait dengan nilai absolut keberadaan barang, jasa, atau *action* (termasuk kebijakan ekonomi) dimana kesemuanya harus memenuhi kriteria-kriteria yang mengarah pada perwujudan syariah (*maqashid al-syariah*) yaitu perlindungan agama, jiwa akal, harta dan keturunan. Manusia tidak berhak atas bagian yang tidak diberikan Tuhan kepadanya, Tuhan memberikan pada setiap orang haknya oleh karena itu jangan mengganggu apa yang dimiliki orang lain.

¹⁴⁶QS. Al-Baqarah 2: 286

¹⁴⁷Ahmad Akbar Susanto, dan Cahyadin, Malik, *Praktik Ekonomi di Indonesia dan Implikasinya terhadap Perekonomian*, Jurnal Ekonomi Syari'ah Muamalah, vol 5. 2008, hlm4

Sementara *adl* terkait dengan interaksi relatif antara satu hal dengan hal lain, individu yang satu dengan individu yang lain, atau masyarakat tertentu dengan masyarakat yang lain.

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan dua belah pihak, yakni buruh dan pengusaha. Dalam hal ini ada beberapayang harus dipenuhi berkaitan dengan persoalan yaitu prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan.

a. Prinsip keadilan

Ibnu Taimiyah dalam kitab *Fatawa* menyatakan bahwa upah yang setara akan dipertimbangkan oleh penetapan upah (*musamma*), jika ketetapan upah itu ada dimana dua pihak bisa menerima.¹⁴⁸

Seorang pengusaha tidak diperkenankan bertindak kejam terhadap buruh dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun, setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Upah kerja minimal dapat memenuhi kebutuhan pokok dengan ukuran taraf hidup lingkungan masyarakat sekitar. Keadilan berarti menuntut upah kerja yang seimbang dengan jasa yang diberikan buruh.

Adil seperti dalam kasus penjual atau penerima upah/harga yang ditetapkan berpijak pada harga yang setara. Prinsip ini berlaku bagi pemerintah ataupun individu.¹⁴⁹

¹⁴⁸Dr. A.A.Islahi, *Konsepsi Ibnu Taimiyah*, terj. Anshari Thayib,99

Dalam hal keadilan, Azhar Basyir menyarankan terpenuhinya dua model keadilan dalam pemberian upah pada huruh, yaitu: 1) keadilan disributif menuntut agar para huruh yang mengerjakan pekerjaan yang sama dengan kemampuan kadar kerja yang berdekatan, al-Qur`an memperoleh imbalan atau upah yang sama tanpa memperhatikan kebutuhan perorangan dan keluarganya. 2) keadilan harga kerja, menuntut pada para buruh untuk memberikan upah yang seimbang dengan tenaga yang diberikan tanpa dipengaruhi oleh hukum penawaran dan permintaan yang menguntungkan pemilik perusahaan.

Adil mempunyai bermacam-macam makna, di antaranya sebagai berikut:

1) Adil bermakna jelas dan transparan

Adil dapat bermakna jelas dan tarnpafaran yang dapat dijamin dengan adanya kejelasan akad (perjanjian) serta komitmen untuk memenuhinya dari para pihak yaitu pekerja dan pengusaha, atau dapat diartikan juga dengan adanya klausul-klausul yang mengatur selama hubungan kerja terjalin. Sebelum pekerja dipekerjakan harus ada kejelasan berupa upah yang diperoleh oleh pekerja serta bagaimana untuk pembayarannya.¹⁵⁰

Sebagaimana firman Allah Swt.¹⁵¹

يَا قَوْمِ شَنَاٰنُ يَجْرِمَنَّكُمْ وَلَا بِالْقِسْطِ شُهَدَاءُ لِلَّهِ قَوْمِيْنَ كُنُوْا اٰمِنُوْا الَّذِيْنَ يَتَّخِذُوْنَ
تَعْمَلُوْنَ بِمَا خَيْرَ اللّٰهِ اِنَّ اللّٰهَ وَاتَّقُوا اللّٰهَ اَقْرَبُ هُوَ اَعْدِلُوْا تَعْدِلُوْا اَلَا عَدَلٌ

Artinya :hai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu menjadi quwammin karena Allah, menjadi saksi dengan adil, dan janganlah sekali kali kebencian kamu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk

¹⁴⁹Dr. A.A.Islahi, *Konsepsi Ibnu Taimiyah*, terj. Anshari Thayib... hlm 99

¹⁵⁰Hafiduddin dkk. *Sistem Pengkajian Islam*, Jakarta : Raih Asa Sukses, 2008 hlm

¹⁵¹QS. Al-Maidah, 5: 8

berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada Taqwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah meha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Dalam penafsiran surat Al-Maidah ayat 8, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir al-Misbah sebagai berikut:¹⁵²

Dan janganlah sekali-kali kebencian kamu terhadap suatu kaum , mendorong kamu uimtuk tidak berlaku adil ,baik terhadap keluarga istri kamu yang Ahl al-Kitab itu. Maupun terhadap selain mereka. Berlaku adillah, setiap siapapun walau atas dirimu sendiri karena ia, yakni Adil itu,lebih dekat kepada takwa yang sempurna, dari pada selain adil.

yang dinyatakan bahwa adil lebih dekat kepada Allah. Perlu dicatat bahwa keadilan dapat merupakan kata yang merujuk substansi ajaran Islam. Jika ada agama yang menjadikan kasih sebagai tuntunan tertinggi, islam tidak demikian , karena kasih dalam kehidupan pribadi apalagi masyarakat dapat berdampak buruk, bukankah anda merasa kasihan kepada penjahat, anda tidak akan menghukumnya. Adil adalah menepatkan segala sesuatu pada tempatnya.

Jika seseorang memerlukan kasih maka dengan berlaku adil anda akan dapat mencurahkan kasih kepadanya. Jika seseorang melakukan pelanggaran dan wajar mendapatkan sanksi yang berat, maka ketika itu kasih tidak boleh berperan karena ia dapat menghambat jatuhnya ketetapan hukum atasnya. Ketika itu yang di tuntutan adil adalah menjatuhkan hukuman setimpal atasnya.

Bersasarkan hadist yang diriwayatkan olehHR. Baihaqi nabi Muhammad Saw bersabda:¹⁵³

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

¹⁵²M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*. Jakarta : Lentera hati. Vol 3. 2002. hlm 41-42

¹⁵³ K.H.Kahar Mansyur, *Bulughul maram....*hlm 515-516.

Berdasarkan ayat Al-Qur'an dan hadits riwayat Baihaqi di atas, dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada Kejelasan aqad (transaksi) 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 pembayaran upah, yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah dan Imam Thabrani, Rasulullah bersabda :*“Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah Saw. Bersabda:*¹⁵⁴ *“Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya“*.

Dalam menjelaskan hadits itu, Syeikh Yusuf Qardhawi dalam kitabnya *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, menjelaskan sebagai berikut:¹⁵⁵

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 bekerja 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.

¹⁵⁴ Terjemahan oleh K.H.Kahar Mansyur, *Bulughul maram.....*hlm 515.

¹⁵⁵ Yusuf Qardhawi, *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, 2000.hlm 405

Berdasarkan penjelasan Syeikh Qardhawi diatas, 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 yang jelas), maka gajinya dapat dipotong atau disesuaikan. Hal ini menjelaskan kepada kita bahwa selain hak karyawan memperoleh upah atas apa yang diusahakannya, juga hak perusahaan untuk 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 Muhammad 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 orang yang menyewa seorang upahan dan mempekerjakan dengan penuh, tetapi tidak membayar upahnya.(HR. Bukhari).

Hadits-hadits diatas 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 saw pada hari kiamat. Dalam hal ini, Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga seorang karyawan (buruh).

Berdasarkan penjelasan al-Qaradawi di atas, dapat dilihat bahwa upah atau gaji merupakan hak pekerja, apabila bekerja dengan baik, jika pekerja tersebut tidak benar dalam bekerja yang dicontohkan oleh Syaikh al-Qaradawi dengan tidak bekerja tanpa alasan yang jelas maka gajinya dapat dipotong atau disesuaikan.

Hal ini menjelaskan bahwa selain hak pekerja, maka pekerja memperoleh upah atas apa yang diusahakannya, juga hak perusahaan untuk memperoleh hasil kerja dari pekerja dengan baik. Bahkan al-Qardawi mengatakan bahwa bekerja dengan baik merupakan kewajiban pekerja-pekerja atas hak upah yang diperolehnya. Demikian juga, memberi upah merupakan kewajiban perusahaan atas hak hasil kerja pekerja pekerja yang, diperolehnya. Dalam keadaan masa kini, maka aturan-aturan bekerja yang baik itu dituangkan dalam buku *Pedoman Kepegawaian* yang ada di masing-masing perusahaan.

2) Adil bermakna proporsional

Prinsip adil secara proposional ini disebutkan dalam beberapa firman Allah SWT, dalam surat al-Ahqaf ayat 19 sebagai berikut:

﴿يُظَاهِرُونَ لَنَا وَمَا نَعْتَدُ لَهُمْ إِلَّا جَزَاءَ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ﴾

“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.”¹⁵⁶

Dalam penafsiran al-Ahqaf ayat 19, Quraish Shihab menjelaskan dalam Kitabnya tafsir Al-Misbah sebagai berikut:¹⁵⁷

¹⁵⁶QS. Al-Ahqaf 46 :19

¹⁵⁷ M. Quraish Shihab, 2002. *Tafsir Al-Misbah*. Jakarta: lentera Hati. vol 13.hlm 95

Keadilan Allah terhadap kedua kelompok manusia itu dengan menyatakan :*Dan bagi masing-masing mereka yang taat dan durhaka itu akan memperoleh derajat-derajat yakni peringkat-peringkat yang berbeda-beda disurga atau neraka sesuai dengan apa yang mereka kerjakan agar menjadi jelas buat semua keadilan Allah dan agar Allah memenuhi bagi mereka balasan amal-amal mereka, sedang dalam saat yang sama mereka sedikitpun tidak dirugikan bahkan yang taat diberi ganjaran yang berlipat ganda.*

سَعَى مَا إِلَّا لِلْإِنْسَانِ لَيْسَ وَأَنْ

*“Dan bahwa (seorang) manusia tiada memiliki selain apa yang telah diusahakannya.”*¹⁵⁸

Dalam penafsiran An-Najm ayat 39, Quraish Shihab menjelaskan dalam Kitabnya tafsir Al-Misbah sebagai berikut:¹⁵⁹

Dan disamping seseorang tidak akan memikul dosa dan mudharat yang dilakukan orang lain, ia pun tidak akan meraih manfaat dari amalan baiknya, karena itu disana juga ada keterangan bahwa seorang manusia tiada memiliki selain apa yang telah diusahakannya.

Ayat-ayat di atas, menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu, berat ringan pekerjaannya karena islam sangat menghargai keahlian dan pengalaman.¹⁶⁰ Upah adalah hak dan bukan pemberian sebagai hadiah. Upah hendaklah proporsional, sesuai dengan kadar kerja atau hasil produksi dan dilarang adanya eksploitasi.

Bila tenaga kerja merupakan faktor utama dalam produksi, maka selayaknya ia memperoleh imbalan yang lebih manusiawi. Pemenuhan kebutuhan dasar manusia merupakan Sistem dasar pengupahan manusiawi, baru setelah itu dikombinasikan dengan unsur yang lainnya.

¹⁵⁸QS. An-Najm 53: 39

¹⁵⁹M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah...* hlm 433

¹⁶⁰Hafiduddin dan Tanjung, *Sistem Pengkajian Islam...* hlm 35

b. Prinsip kelayakan

Kelayakan menuntut agar upah kerja cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum secara layak, Adapun layak mempunyai makna sebagai berikut:

1) Layak bermakna cukup pangan, sandang, dan 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 dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).(HR. Muslim).

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

Aku mendengar Nabi Muhammad saw bersabda : „Siapa yang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah ia mencarikan istri 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 bersabda : Siapa yang mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keterlaluhan atau pencuri.(HR Abu Daud).

Berdasarkan dua hadits diatas, 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 jodohnya. 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 dipakai oleh pengusaha-pengusaha Arab pada masa lalu, dimana mereka (pengusaha muslim) seringkali memperhatikan kehidupan karyawannya diluar lingkungan kerjanya. Hal inilah yang sangat jarang dilakukan saat ini. Wilson menulis dalam bukunya yang berjudul *Islamic Business Theory and Practice*¹⁶¹ yang artinya walaupun perusahaan itu bukanlah perusahaan keluarga, para majikan Muslimin acapkali memperhatikan kehidupan karyawan diluar 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 faktor layak menjadi pertimbangan utama dalam menentukan berapa upah yang akan diberikan.

2) Layak bermakna sesuai dengan pasaran

Dalam Firman Allah SWT sebagai berikut:

﴿مُفْسِدِينَ الْأَرْضِ فِي تَعَثُّوْا وَلَا أَشْيَاءَهُمُ النَّاسَ تَبَخُّسُوْا وَلَا﴾

“Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan.”¹⁶²

¹⁶¹Wilson, Rodney, (*Islamic Business Theory and Practice*) *Bisnis Menurut Islam Teori Dan Praktik*.

¹⁶²QS. Asy-Syua'ra 26 : 183

penafsiran Asy-Syu'ara ayat 183, Quraish Shihab menjelaskan dalam Kitabnya tafsir Al-Misbah sebagai berikut:¹⁶³

Dan janganlah kamu merugikan manusia pada barang-barangnya yakni hak-haknya dengan mengurangi kadar atau nilainya dan janganlah kamu membuat kejahatan di bumi dengan menjadi perusak-perusak dalam bentuk apapun sesudah perbaikannya yang dilakukan Allah ataupun manusia.

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 memperkerjakan seseorang jauh di bawah upah yang biasanya diberikan.

c. Prinsip kebajikan

kebajikan berarti menuntut agar jasa yang diberikan mendatangkan keuntungan besar kepadaburuh supaya. bisa diberikan bonus Dalam perjanjian kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya yang merugikan kepentingan pengusaha dan buruh. Penganiayaan terhadap buruh berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja buruh. Sedangkan yang dimaksud dengan penganiayaan terhadap pengusaha adalah mereka dipaksa buruh untuk membayar upah buruh melebihi dari kemampuan mereka.¹⁶⁴

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa untuk mempertahankan upah pada suatu standar yang wajar, Islam memberikan

¹⁶³M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*. Jakarta: lentera Hati. vol 10.hlm 128

¹⁶⁴<http://rianamuslikhah.blogspot.co.id/2015/02/makalah-upah-dalam-islam.html> diakses pada tanggal 30 Oktober 2016.

kebebasan sepenuhnya dalam mobilitas tenaga kerja sesuai dengan perjanjian yang disepakati (akad). Mereka bebas bergerak untuk mencari penghidupan di bagian mana saja di dalam negaranya. Tidak ada pembatasan sama sekali terhadap perpindahan mereka dari satu daerah ke daerah lainnya di negara tersebut guna mencari upah yang lebih tinggi.

Metode kedua yang dianjurkan oleh Islam dalam menentukan standar upah di seluruh negeri adalah dengan benar-benar memberi kebebasan dalam bekerja. Setiap orang bebas memilih pekerjaan apa saja yang sesuai dengan pilihannya serta tidak ada pembatasan yang mungkin dapat menciptakan kesulitan-kesulitan bagi para pekerja dalam memilih pekerjaan atau daerah kerjanya yang sesuai.

Menurut Islam, suatu transaksi *ijarah* yang akan dilakukan haruslah memenuhi prinsip-prinsip pokok transaksi *ijarah*. Dalam Undang-Undang hukum perburuhan pasal 5 menyebutkan bahwa majikan dan buruh yang terikat oleh perjanjian perburuhan, wajib melaksanakan perjanjian itu sebaik-baiknya.¹⁶⁵

Untuk mewujudkan kedua norma utama tersebut, diperlukan beberapa institusi yaitu mencakup antara lain.¹⁶⁶

- a. Kepemilikan yang multijenris, disatu sisi mengakui dan melindungi kepemilikan individu, tetapi disisi lain juga menekankan penghormatan atas kepemilikan bersama dalam konteks masyarakat atau Negara.
- b. Insentif dunia *plus* akhirat sebagai motivasi untuk melakukan kegiatan ekonomi.

¹⁶⁵Soepomo, *Hukum Perburuhan Undang- Undang dan Peraturan-Peraturan*, Djambatan: Jakarta, 1996, hlm 211.

¹⁶⁶Ahmad Akbar Susanto, dan Cahyadin, Malik, *Praktek Ekonomi di Indonesia dan Implikasinya terhadap Perekonomian...*hlm 4.

- c. Kebebasan berusaha.
- d. Pasar sebagai mekanisme pertukaran ekonomi.
- e. Peran pemerintah untuk menjaga pasar sedemikian rupa sehingga kemaslahatan dan keadilan dapat terwujud.

Para pengusaha yang akan mempekerjakan seorang pekerja harus terlebih dahulu menjelaskan segala sesuatunya terkait dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan, baik waktu, jenis pekerjaan dan upah kerja. Memang terjadi perbedaan pandangan di antara ulama perihal penggabungan antara syarat kejelasan waktu dan pekerjaan, namun yang lebih tepat untuk masa sekarang adalah kebolehan adanya syarat kejelasan waktu dan jenis pekerjaan dalam akad *ijarah* amal.¹⁶⁷

Jasa yang ditransaksikan adalah jasa yang halal dan bukan jasa yang haram. Dengan demikian, dibolehkan melakukan hukum *ijarah* untuk keahlian memproduksi barang-barang keperluan sehari-hari yang halal, seperti untuk memproduksi makanan, pakaian, peralatan rumah tangga, dan lain-lain. Namun, tidak dibolehkan melakukan transaksi *ijarah* untuk keahlian membuat minuman keras (*khamr*), membuat narkoba dan obat-obat terlarang, atau segala aktivitas yang terkait dengan riba.

F. Landasan Hukum Tentang Upah

Adapun landasan hukum pengupahan adalah sebagai berikut:

¹⁶⁷Wahbah Al-Zuhailī, *al-Fiqhu*, ... hlm 3812-3814.

- a. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27: “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan”.
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
- d. Keppres RI. No. 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan
- e. Kepmenakertrans No. 231/MEN/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum
- f. Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum. berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1239
- g. Kepmenakertrans No. 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak. Berita negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 948.
- h. Permenakertrans No 13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup layak. (berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 707)
- i. Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah.
- j. Peraturan daerah Nomor 16 tahun 2004 Tentang pedoman penetapan dan pengawasan pelaksanaan upah minimum (lembaran daerah Provinsi Sumatera selatan tahun 2004 nomor 8 seri D)

Kebutuhan hidup layak (KHL) adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja atau buruh lajang untuk dapat hidup layak baik

secara fisik dalam 1 (satu bulan).¹⁶⁸ Nilai KHL diperoleh melalui survey harga. Dalam melakukan survey harga dibentuk tim terdiri dari unsur tripartif yang dibentuk oleh ketua dewan pengupahan Provinsi atau kabupaten kota.

Dewan pengupahan provinsi/kabupaten/kota adalah lembaga non struktural yang bersifat tripartif, dibentuk oleh gubernur/bupati/walikota dan bertugas memberikan saran serta pertimbangan kepada gubernur/bupati/walikota dalam penetapan upah minimum.¹⁶⁹ Nilai KHL dilakukan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam penetapan upah minimum yang berlaku bagi buruh dalam periode 5 (lima) Tahun. Adapun upah bagi pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan.

Dalam hal gubernur menetapkan upah minimum provinsi, maka penetapan upah minimum didasarkan pada nilai KHL kabupaten/kota terendah di provinsi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan produktivitas, pertumbuhan ekonomi dan usaha yang paling tidak mampu (marginal).¹⁷⁰

G. Hubungan antara Upah, Buruh dan Produktivitas

1. Pengertian-Pengertian Produktivitas

Jika membicarakan masalah produktivitas munculah satu situasi yang paradoksial (bertentangan) karena belum ada kesepakatan umum tentang maksud pengertian produktivitas serta kriterianya dalam mengukur petunjuk-petunjuk produktivitas.

¹⁶⁸ Kepmenakertrans No. 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak. Berita negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 948.

¹⁶⁹ Kepmenakertrans No. 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak. Berita negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 948. Pasal 1 butir 5

¹⁷⁰ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia...

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukannya yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. L.Greenberg mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai:

- a. Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil
- b. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum.

Dalam berbagai referensi terdapat banyak sekali pengertian mengenai produktivitas, yang dapat kita kelompokkan menjadi tiga, yaitu:

- a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain adalah rasio dari pada apa yang di hasilkan (out put) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input)
- b. Produktivitas pada dasarnya adalah satu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni: investasi termasuk penggunaan, pengetahuan dan teknologi serta riset manajemen dan tenaga kerja.

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi pengguna cara produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya

kualitas yang tinggi. Pengertian produktivitas dapat berbeda untuk setiap negara tergantung pada potensi dan kelemahan yang ada, serta perbedaan aspirasi jangka pendek dan jangka panjang, tetapi mempunyai kesamaan pada aplikasi di bidang industri, pendidikan, jasa-jasa pelayan dan suara masyarakat, komunikasi dan informasi.

Dapat disimpulkan produktivitas adalah suatu pendekatan yang efisien dalam memproduksi untuk mewujudkan suatu kegiatan yang semakin berkualitas kedepannya.

2. Hubungan Antara Upah, Buruh Dan Produktifitas

Peningkatan kualitas pekerja yang dicerminkan oleh tingkat pendidikan rata-rata yang semakin baik, memberi dampak positif terhadap produktifitas tenaga kerja. Begitu pula dengan upaya peningkatan keterampilan dan pelatihan tenaga kerja yang disertai dengan penerapan teknologi yang sesuai, berdampak pula terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.¹⁷¹

Dalam menghadapi persaingan bebas pada era pasar global, sebagaimana dikatakan oleh Michail Porter dan Dary Hamel, pengertian produktifitas menjadi semakin meluas. Pengertian produktifitas dari yang semula hanya sebagai ratio, output dan input, diperluas dengan memasukkan aspek baru, yaitu aspek persaingan. Menurut Michail Porter dan Dary Hamel, bagi para pelaku ekonomi, persaingan akan bermanfaat dalam membentuk sikap yang selalu ingin tampil produktif, sehingga aspek persaingan harus dimasukkan sebagai salah satu aspek produktivitas.

¹⁷¹ Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan....* hlm 79.

Berbicara mengenai produktivitas terdapat banyak faktor yang memengaruhi produktifitas, satu diantaranya adalah faktor hubungan industrial. Dalam hubungan industrial manusia memegang peranan sentral. Tidak diperlukan hubungan industrial dalam satu proses produksi, kalau disana tidak ada manusia sebagai pelakunya. Untuk itu agar proses hubungan industrial dapat berperan besar dalam mewujudkan produktivitas, harus dipelihara keseimbangan yang harmonis antara hak dan kewajiban di antara para pihak.¹⁷²

Produktivitas manusia adalah kemampuan sumber daya manusia (SDM) untuk dapat menghasilkan suatu karya yang bermanfaat bagi perusahaan. Untuk itu sudah layaknya pemilik perusahaan baik swasta maupun pemerintah memberikan sebuah motivasi bagi karyawannya supaya menghasilkan produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan memberikan semacam perhatian yang khusus pada karyawannya untuk meningkatkan kemajuan dan kemampuan tenaga kerja serta kesejahteraan karyawan.

Upah adalah harga untuk balas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan yang ditentukan dalam satuan rupiah. Dalam hal ini upah menjadi masalah terpenting dari karyawan, selain itu upah juga sebagai penggerak atau motivator dalam bekerja. Jika seorang karyawan mempunyai prestasi yang tinggi perusahaan harus memberikan semacam penghargaan kepada mereka. Tetapi dalam kenyataannya penghargaan tersebut hanya akan menambah beban perusahaan karena tujuan dari perusahaan adalah mencari laba semaksimal mungkin dengan penekanan biaya sekecil-kecilnya.

¹⁷²Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika :Jakarta, 2009, hlm 25-26.

Oleh sebab itu kesejahteraan karyawan kurang diperhatikan. Kemampuan sumber daya manusia (SDM) untuk dapat menghasilkan suatu karya yang bermanfaat sering disebut produktivitas karyawan, dan dapat dioptimalkan apabila karyawan tersebut mempunyai kemampuan dan kualitas yang baik dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan. Produktivitas karyawan merupakan indikator yang paling penting dalam proses produksi serta merupakan tolak ukur utama bagi kemajuan ekonomi suatu perusahaan. Suatu perusahaan juga harus memikirkan pula tingkat kehadiran karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Dalam suatu perusahaan apabila tingkat absensi tinggi, dengan perkataan lain seringkali karyawan tidak masuk kerja dan terlambat maka produktivitas kerja karyawan akan menurun sehingga sulit mencapai target produksi yang diharapkan dan akhirnya dapat merugikan perusahaan. Peningkatan produktivitas akan memberikan kemungkinan yang lebih besar bagi perusahaan untuk memperbaiki pengupahan karyawan yang kemudian mendorong kegairahan dan semangat kerja karyawan. Pemberian semangat kerja dan motivasi bagi karyawan yang berupa upah secara adil akan memperkecil tingkat ketidakhadiran dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga target produksi yang diinginkan perusahaan akan dapat tercapai dan keuntungan akan diperoleh.¹⁷³

Hubungan kerja ini pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja

¹⁷³<http://.blog.ekonomi.mikro.net> diakses pada tanggal/25/05/2013/18:35.

dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.¹⁷⁴kenyataannya upah yang diterima oleh pekerja terutama tergantung pada produktivitas tenaga kerja.

¹⁷⁴Zainal Asikin Dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuan*, RajaGrafindo Persada: Jakarta, 2006, hlm 65.

BAB III

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum

Kota Palembang adalah salah satu kota besar di Indonesia sekaligus merupakan ibu kota dari provinsi Sumatera Selatan. Palembang sebagai kota dagang, kota peniagaan dan kini mengingkat menjadi kota industri, tempat timah, batu bara, kota minyak yaitu bahan-bahan energi yang pada akhir-akhir ini telah membutikancirinya sebagai faktor tangguh menggentarkan dunia international.¹⁷⁵ Palembang adalah sebuah Kota Metropolis yang dibelah menjadi dua bagian oleh Sungai Musi yaitu Palembang Ulu dan Palembang Ilir.

Keadaan sumatera sebelum dijajah, Sumatera bagian selatan adalah salah satu daerah terkenal dengan kemakmurannya dari zaman dahulu hingga sekarang. Dalam keadaan demikian maka rakyatnya berkeinginan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik dan lebih terarah.¹⁷⁶

Palembang telah terbentuk sejak berabad-abad yang lalu itu ditandai dengan banyaknya ditemukan prasasti, sebuah prasasti tertulis huruf pallawa dengan bahasa melayu kuno, ditemukan di kampung kedukan bukit palembang barat pada tanggal 29 november 1920. Prasati dikenal dengan prasasti kedukan

¹⁷⁵ R.H.M Akib, *Sejarah dan Kebudayaan Palembang Adat Isitiadat Perkawinan di Palembang*, Cet 2. 1975, hlm 2

¹⁷⁶ R.H.M Akib, *Sejarah Perjuangan Sri Sultan Mahmoed Baderedin keII*, cet I hlm xiv

bukit. Setelah diteliti oleh pakar, terutama para ahli epigrafi, maka diketahui bahwa prasasti tersebut berangka tahun 682 Masehi.¹⁷⁷

Dengan demikian Kota Palembang merupakan salah satu kota yang tertua di Indonesia, yang saat ini terdiri dari 16 Kecamatan yaitu:

- 1) Kecamatan Ilir Barat I
- 2) Kecamatan Ilir Barat II
- 3) Kecamatan Ilir Timur I
- 4) Kecamatan Ilir Timur II
- 5) Kecamatan Seberang Ulu I
- 6) Kecamatan Seberang Ulu II
- 7) Kecamatan Plaju
- 8) Kecamatan Kertapati
- 9) Kecamatan Kemuning
- 10) Kecamatan Sako
- 11) Kecamatan Sukarami
- 12) Kecamatan Bukit Kecil
- 13) Kecamatan Kalidoni
- 14) Kecamatan Gandus
- 15) Kecamatan Alang Lebar
- 16) Kecamatan Sematang Borang.

¹⁷⁷ Djohan Hanafiah, *Sejarah Perkembangan Pemerintah Kotamadya Daerah Tingkat II Palembang*. 1998, hlm 9.; lihat juga *Palembang Kota BARI, Pemerintah Kotamadya Daerah Tingkat II Palembang*, 1997, hlm 11

1. Kondisi Geografis Kota Palembang

Kota Palembang sebagai ibukota Provinsi Sumatera Selatan, terletak pada posisi 104° 37' – 104° 52' BT dan 2° 52' – 3° 05' LS, luas wilayah Kota Palembang lebih kurang 400,61 Km². Posisi Kota Palembang tersebut sangat strategis karena dilalui jalan lintas nasional yakni jalan lintas Sumatera yang menghubungkan dari Sabang (Aceh) sampai Bakauheni (Lampung) sebagai pintu gerbang masuknya para pendatang dari Pulau Jawa. Adapun batas-batas wilayah administrasi Kota Palembang adalah meliputi :¹⁷⁸

- a. Sebelah utara ; berbatasan dengan Kabupaten Banyuasin
- b. Sebelah timur ; berbatasan dengan Kabupaten Banyuasin
- c. Sebelah barat ; berbatasan dengan Kabupaten Banyuasin
- d. Sebelah selatan ; berbatasan dengan Kabupaten Ogan Komering Ilir

2. Kondisi Demografis Kota Palembang

a. Penduduk

Penduduk Palembang merupakan cabang dari masyarakat Melayu, dan menggunakan Bahasa Melayu yang telah disesuaikan dengan dialek setempat yang kini dikenal sebagai Bahasa Palembang sebagai bahasa sehari-hari, namun para pendatang daerah seringkali menggunakan bahasa daerahnya sebagai bahasa sehari-hari, seperti Bahasa Komering, Rawas, Lahat, dsb. Pendatang dari luar Sumatera Selatan terkadang juga menggunakan bahasa daerahnya sebagai bahasa sehari-hari dalam keluarga atau komunitas kedaerahan, seperti pendatang dari Pulau Jawa dan daerah-daerah lain di Indonesia. Namun untuk berkomunikasi

¹⁷⁸*Palembang Kota BARI, Pemerintah Kotamadya Daerah Tingkat II Palembang, 1997, hlm 4-5*

dengan warga Palembang lain, penduduk umumnya menggunakan Bahasa Palembang sebagai bahasa pengantar sehari-hari. Selain penduduk Palembang asli, di Palembang terdapat pula warga pendatang dan warga keturunan, warga pendatang seperti dari Pulau Jawa, Madura, Kalimantan, Sulawesi (Makassar dan Manado), Papua, serta dari wilayah Sumatera Lainnya. Warga keturunan yang banyak tinggal di Palembang adalah Tionghoa, Arab dan India.

b. Peninggalan Sejarah

Tempat peninggalan sejarah sekaligus lokasi Wisata Kota Palembang yaitu: masjid agung sulton, Benteng Kuto Besak Palembang, Taman Purbakala Kerajaan Sriwijaya, Pulau Kemarau, kawah tekurep, bukit siguntang, makam Ki Gede Ing Suro, sungai musi, Taman Wisata Punti kayu Palembang dan lain-lain.¹⁷⁹

Sebagaimana daerah yang sedang berkembang lainnya, jumlah penduduk Kota Palembang selalu mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Hal ini dikarenakan Kota Palembang merupakan Ibukota Provinsi dimana pusat kegiatan perekonomian berkembang dengan pesat. Penduduk merupakan faktor pendukung yang sangat penting dalam menentukan berhasil tidaknya program-program pemerintah.

Jumlah penduduk Kota Palembang pada pertengahan tahun 2015 adalah sebesar 1.580.517 jiwa dengan jumlah penduduk laki-laki sebanyak 791.943 jiwa dan jumlah penduduk perempuan sebesar 788.574 jiwa. Dengan jumlah penduduk sudah masuk 1 (satu) digit lebih berarti potensi penduduk untuk memberikan

¹⁷⁹*Palembang Kota BARI, Pemerintah Kotamadya Daerah Tingkat II Palembang*, hlm 8-9

sumbangsinya kepada pemerintah Kota Palembang cukup besar, tetapi hal ini masih dipengaruhi oleh kesempatan kerja yang kecil dilihat dari penyerapan tenaga kerja lokal dan tersedianya lapangan usaha di Kota Palembang. Sebagai gambaran penulis tampilkan data agregat kependudukan di Kota Palembang menurut jenis kelamin pada pertengahan tahun 2015 melalui tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1

Jumlah penduduk menurut jenis kelamin (jiwa) tahun 2015				
2015				
NO	KECAMATAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1	Ilir Barat II	33.252	32.739	65.991
2	Gandus	31.626	30.520	62.146
3	Seberang Ulu I	88.800	87.949	176.749
4	Kertapati	42.801	41.897	84.698
5	Seberang Ulu II	49.784	49.438	99.222
6	Plaju	41.311	40.580	81.891
7	Ilir Barat I	68.126	67.259	135.385
8	Bukit Kecil	22.108	21.859	43.967
9	Ilir Timur I	34.721	36.697	71.418
10	Kemuning	41.487	43.015	85.002
11	Ilir Timur II	82.540	82.698	165.238
12	Kalidoni	55.606	55.376	110.982

13	Sako	45.658	45.429	91.087.
14	Sematang Borang	18904	18.530	37.434
15	Sukarami	82.208	81.931	164.139
16	Alang-alang Lebar	52.511	52.657	105.168
JUMLAH		791.943	788.574	1.580.517

Sumber : BPS Kota Palembang, 2015.¹⁸⁰

c. Ketenagakerjaan

Tenaga kerja adalah modal bagi geraknya roda pembangunan. Jumlah dan komposisi tenaga kerja akan terus mengalami perubahan seiring dengan berlangsungnya proses demografi di Kota Palembang.

Bagian dari tenaga kerja yang aktif dalam kegiatan ekonomi disebut angkatan kerja. Tingkat partisipasi angkatan kerja, merupakan ukuran yang menggambarkan jumlah angkatan kerja untuk setiap 100 (seratus) penduduk usia kerja (usia diatas 15 tahun). Angkatan kerja merupakan bagian dari aspek demografi penduduk yang mempunyai kecenderungan bertambah atau menurun sejalan dengan perubahan yang dialami oleh penduduk itu sendiri. Hal ini dipengaruhi oleh peningkatan dan penurunan jumlah angkatan kerja, baik dilihat dari telah diterimanya pencari kerja yang telah bekerja maupun yang belum diterima bekerja disektor usaha yang ada di Kota Palembang.

Sebagai gambaran penulis tampilkan data jumlah pencari kerja menurut jenis kelamin dan tingkat pendidikan pada periode tahun 2012 di Kota Palembang pada tabel 3.2berikut:

¹⁸⁰ BPS Kota Palembang, tahun 2015.

Tabel 3.2
Jumlah pencari kerja berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan
di Kota Palembang Tahun 2012

Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
Tidak tamat SD	-	-	-
Tamat SD	8	3	11
Tamat SLTP	50	25	75
Tamat SMU	4.544	1.833	6.377
Diploma	428	730	1.158
Sarjana/S2	659	903	1.562
S3	-	-	-
	5.689	3.494	9.183

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang, 2012¹⁸¹

Dari data diatas menurut sumber dari Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang yang telah ditempatkan atau diterima bekerja dan terdata menurut jenjang pendidikan adalah : SD (11)–100%, SLTP (75)–100%, SMU (1.163)–18,237% , Diploma (781)-67,444% dan Sarjana (556)-35,595%. Dengan demikian penyerapan tenagakerja di Kota Palembang sangat terbatas sekali dan hal ini dipengaruhi oleh masuknya pencari kerja dari daerah lain.

¹⁸¹ Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang,tahun 2012

B. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang

Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang merupakan salah satu instansi pemerintah dilingkungan Pemerintah Kota Palembang, sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya bidang ketenagakerjaan yang secara global menyelenggarakan urusan pembinaan angkatan kerja, perlindungan ketenakerjaan dan pembinaan hubungan industrial serta urusan kesejahteraan pekerja.

1. Tugas Pokok dan Fungsi Disnaker Kota Palembang

Dalam rangka memenuhi ketentuan Undang-Undang Nomor 12 tahun 2008 tentang Pemerintahan Daerah. Sejalan dengan Peraturan Daerah Nomor 9 tahun 2008 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas-Dinas, maka terbentuklah Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang dengan kedudukan, tugas pokok, fungsinya sebagai berikut :

- 1) Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya.
- 2) Pemberian perizinan dan melaksanakan pelayanan umum.
- 3) Pengelolaan urusan ketenagakerjaan.

2. Struktur Organisasi

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang berdasarkan Peraturan Daerah nomor 9 tahun 2008, tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Palembang terdiri dari :¹⁸²

¹⁸²Peraturan Daerah nomor 9 tahun 2008, tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Palembang.

a. Kepala Dinas

b. Sekretariat

Tugas : melaksanakan kegiatan tata usaha umum, surat menyurat, kearsipan, keuangan, kepegawaian, pengadaan, perlengkapan, pengelolaan data dan informasi, serta evaluasi dan pelaporan.

Fungsi :

- a. Menyusun kebijakan teknis dibidang ketata usahaan ;
- b. Melaksanakan urusan ketata usahaan, administrasi dan kearsipan
- c. Melaksanakan urusan keuangan
- d. melaksanakan urusan kepegawaian
- e. Melaksanakan urusan rumah tangga dan perlengkapan
- f. Melaksanakan pengelolaan data dan informasi bidang ketenagakerjaan
- g. Melaksanakan penyusunan program, evaluasi dan pelaporan.

Sekretariat membawahi :

1. **Sub. Bagian Program Evaluasi dan Pelaporan** mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan surat menyurat, kearsipan, keprotokolan, hubungan masyarakat dan pengelolaan urusan administrasi kepegawaian.
2. **Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian** mempunyai tugas pengelolaan urusan administrasi kepegawaian.
3. **Sub. Bagian Keuangan** mempunyai tugas memprogramkan rencana kerja, mengevaluasi laporan kegiatan dari masing-masing bidang dan menyusun/membuat laporan secara sistematis.

c. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja

Tugas : melaksanakan penyiapan rencana, bahan perumusan dan penjabaran kebijakan teknis pelatihan dan produktivitas tenaga kerja serta sertifikasi dan instruktur.

Fungsi :

- a. menyusun rencana dan pelatihan ketenagakerjaan ;
- b. melaksanakan pembinaan terhadap pelaksanaan latihan/kursus yang dilakukan oleh Lembaga Latihan Swasta/Pemerintah :
- c. melaksanakan kerjasama dengan instansi Pemerintah/Swasta dan Lembaga-lembaga Pelatihan dalam rangka pelaksanaan peningkatan pembinaan dan latihan, melaksanakan test kualifikasi dan perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, Perusahaan dan Pemerintah.
- d. melakukan pemantauan penerapan produktivitas tenaga kerja dan konsultasi ;
- e. melakukan pembinaan dan bimbingan pengelolaan instruktur, Lembaga Latihan swasta, perusahaan dan Pemerintah.
- f. melaksanakan laporan evaluasi realisasi kinerja yang telah dilaksanakan setiap bulan.

Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja membawahi :

1. **Seksi Pelatihan Kerja** mempunyai tugas menyelenggarakan pendidikan dan latihan ketrampilan dan pemagangan kebutuhan pelatihan dari daerah serta instansi Lintas Sektoral ;

2. **Seksi Produktivitas Tenaga Kerja** mempunyai tugas memberikan penyuluhan peningkatan produktivitas tenaga kerja dan perusahaan serta memantau penerapannya guna meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja perusahaan ;
3. **Seksi Sertifikasi dan Instruktur** mempunyai tugas memberikan pelayanan perizinan pelatihan untuk lembaga pelatihan, kursus swasta sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku.

d. Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja

Tugas : melaksanakan penyiapan rencana, bahan perumusan dan penjabaran kebijaksanaan teknis penyebarluasan informasi pasar kerja dan bursa kerja serta pemberian bimbingan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja.

Fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis dibidang penempatan dan perluasan kerja;
- b. penyiapan rencana dan program bahan perumusan dan kebijakan teknis penempatan tenaga kerja ;
- c. penyiapan rencana dan program bahan perumusan dan kebijakan teknis penggunaan tenaga kerja asing ;
- d. penyiapan rencana dan program bahan perumusan kebijakan teknis penyebarluasan informasi pasar kerja dan bursa kerja ;
- e. penyiapan rencana dan program bahan perumusan dan kebijakan teknis perluasan kerja;

- f. membuat laporan evaluasi, realisasi kinerja yang telah dilaksanakan setiap bulan.

Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja membawahi :

1. **Seksi Informasi Bursa Kerja**, mempunyai tugas menghimpun, mengelola, menyebarluaskan informasi pasar kerja, penyelenggaraan bursa kerja, pemberian izin bursa kerja khusus, bimbingan dan penyuluhan jabatan serta kegiatan analisa jabatan.
2. **Seksi Penempatan Tenaga Kerja**, mempunyai tugas menyusun kebutuhan penempatan tenaga kerja, menyelenggarakan kegiatan antar kerja meliputi Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), Antar Kerja Antar Negara (AKAN), pembinaan, penyuluhan dan penerbitan izin operasional PPTKIS, penerbitan izin perpanjangan IMTA, memberikan rekomendasi terhadap permohonan pengguna TKA yang akan mengajukan RPTKA serta memberikan keterangan keberadaan TKA.
3. **Seksi Perluasan Kerja**, mempunyai tugas melaksanakan kegiatan Tenaga Kerja Mandiri (TKM), Teknologi Tepat Guna (TTG) dan Padat Karya.

e. Bidang Hubungan Industrial Syarat Kerja dan Kesejahteraan Pekerja

Tugas : Menyusun rencana dan program pembinaan Hubungan Industrial, Persyaratan Kerja dan Kesejahteraan Pekerja serta Jamsostek.

Fungsi :

- a. Menyusun rencana dan program pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja ;
- b. Melakukan pembinaan dan pembentukan Lembaga Bipartitdi perusahaan
- c. Merencanakan dan melaksanakan sidang-sidang LKS Tripartit
- d. Merencanakan dan menyiapkan pelaksanaan penyuluhan Hubungan Industrial dan pesyaratan kerja ;
- e. Melaksanakan pembinaan dan pembuatan Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) dan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) ;
- f. Menyiapkan bahan-bahan dalam rangka penetapan Upah Minimum dan Upah Minimum Sektoral ;
- g. Melaksanakan pemerantaraan pencegahan, penyelesaian dan perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja
- h. Memberikan petunjuk teknis dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial/unjuk rasa/mogok kerja diperusahaan sesuai ketentuan ;
- i. Melakukan kerjasama dengan instansi pemerintah organisasi pengusaha dan masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja.
- j. Membuat laporan evaluasi realisasi kinerja yang telah dilaksanakan setiap bulan.

Bidang Hubungan Industrial Syarat Kerja dan Kesejahteraan Pekerja membawahi :

1. Seksi Syarat Kerja dan Kesejahteraan Pekerja mempunyai tugas melaksanakan pembinaan, proses pembinaan PK, PP, KKB dan pendataan, penelitian, pengelolaan KHM (9 bahan pokok), pembinaan,

pendataan, pengelolaan Usaha Kesejahteraan Pekerja di perusahaan, peserta jamsostek serta pemungutan retribusi PK, PP dan KKB.

2. Seksi Pembinaan Hubungan Industrial mempunyai tugas menyelenggarakan pembinaan dan pembentukan LKS Bipartit, LK Tripartit, Pencatatan SB, Pengolahan HIP diperusahaan, menyelenggarakan penyuluhan dan pembinaan untuk meningkatkan fasilitas dan kesejahteraan pekerja serta pembinaan terhadap calon purna kerja.
3. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai tugas melaksanakan pemerantaraan Hubungan Industrial/PHK, penyuluhan tata cara penyelesaian perselisihan HI/PHK, unjuk rasamogok diperusahaan.

f. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan

Tugas : melaksanakan pembinaan dan pengawasan norma kerja dan jaminan sosial tenaga kerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja, penyidikan terhadap pelanggaran norma dibidang ketenagakerjaan.

Fungsi :

- a. Menyiapkan dan merumuskan bahan petunjuk teknis pelaksanaan pembinaan dan pengawasan norma kerja dan jaminan social tenaga kerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja ;
- b. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan tenaga kerja wanita, anak dan orang muda ;

- c. Melaksanakan pengawasan dan penyidikan terhadap pelanggaran norma kerja dan jaminan sosial tenaga kerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja dan penggunaan tenaga asing ;
- d. melakukan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka menegakkan hukum dibidang ketenagakerjaan ;
- e. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas setiap bulan.

Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan membawahi :

1. Seksi Norma Kerja mempunyai tugas menyiapkan bahan sosialisasi, petunjuk teknis, pembinaan, pengawasan, pemeriksaan, penelitian terhadap peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan dan menerbitkan perizinan sesuai ketentuan yang berlaku serta penindakan terhadap pelanggaran norma kerja oleh perusahaan.
2. Seksi Keselamatan Kerja mempunyai tugas menyiapkan petunjuk teknis pembinaan, pengawasan, pemeriksaan, pengujian terhadap penggunaan mesin-mesin, pesawat-pesawat uap, instalasi-instalasi listrik, gambar rencana, sarana atau peralatan pendukung lainnya yang berkaitan dengan keselamatan kerja ditempat kerja atau perusahaan dan penerbitan perizinan, rekomendasi sesuai ketentuan yang berlaku, penindakan terhadap pelanggaran oleh perusahaan dibidang keselamatan kerja serta pemungutan retribusi Norma K3.
3. Seksi Kesehatan dan Lingkungan Kerja mempunyai tugas menyiapkan petunjuk teknis, pembinaan, pengawasan, pemeriksaan, penelitian,

pengujian terhadap kesehatan lingkungan kerja di perusahaan pelaksana yang memproduksi/penggunaan, penyimpanan bahan berbahaya dan mengolah atau menghimpun data pemeriksaan kesehatan tenaga kerja di perusahaan serta penindakan terhadap pelanggaran di bidang kesehatan lingkungan kerja.

Dari penjelasan tugas dan fungsi dari beberapa bidang/bagian diatas, maka kekuatan personil pada Bidang Hubungan Industrial Syarat Kerja dan Kesejahteraan Pekerja untuk menetapkan besaran upah bukan hanya dari pihak dinasketenagakerjaan. Akan tetapi di bantu dari pengusaha, perusahaan, serikat buruh yang telah disahkan oleh walikota setiap 2 tahun sekali dalam mengmban amanah. Untuk menetapkan upah di kota Palembang.¹⁸³

3. Visi Dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang

Sebuah organisasi yang baik tentu mempunyai misi dalam upaya untuk memberikan gambaran arah dan cita-cita yang diinginkan. Sebagai organisasi formal pemerintahan dalam menyusun *statement* visinya melibatkan berbagai pihak yang terkait dalam operasional.

Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang adalah **“Terwujudnya Iklim Ketenagakerjaan yang Kondusif dan Berkualitas Menuju Masyarakat Sejahtera Mendukung Palembang EMAS 2018”**.¹⁸⁴Visi ini mengandung makna sebagai pengharapan jauh ke depan bagaimana Dinas Tenaga Kerja agar dapat eksis, antisipati, inovatif dan menjadikan masyarakat yuang sejahtera untuk menciptakan kota Palembang yang elok. Madani, aman dan sehat.Hal ini berarti sebagai gambaran menantang masa

¹⁸³ wawancara kepada bapak Dr. Alisani Indra M.SI selakuKasi bidang syarat kerja dan kesejahteraan pekerja pada tanggal 17 November 2016.

¹⁸⁴ Dinas ketenagakerjaan Kota Palembang

depan dengan berisikan cita-cita yang ingin di wujudkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang. Untuk mewujudkan visi tersebut telah di tetapkan “ **Misi** “ Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang yang meliputi :

- a. Menciptakan tenaga kerja yang memiliki produktivitas, kemandirian dan daya saing.
- b. Meningkatkan kesempatan kerja serta kesempatan berusaha melalui penciptaan wira usaha baru dengan diversifikasi usaha.
- c. Meningkatkan perlindungan dan penegakan hukum bidang ketenagakerjaan demi terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan .serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan pelayanan penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial (PHI)/ pemutusan hubungan kerja (PHK).
- d. Meningkatkan profesionalisme dan integritas aparatur serta kuantitas dan kualitas sarana dan prasaran perkantoran.

4. Tujuan dan Sasaran Strategis

a. Tujuan :

Adanya tujuan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang sebagaimana yang dirumuskan sebagai pedoman dalam melaksanakan misi organisasi adalah:

- 1) Peningkatan produktivitas kerja.
- 2) Pendayagunaan tenaga kerja.
- 3) Hubungan industrial yang harmonis.
- 4) Kesejahteraan pekerja terjamin
- 5) Menyebar luaskan informasi seputar ketenagakerjaan.

b. Sasaran Strategis :

Sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang sebagaimana yang telah ditentukan oleh instansi ini adalah :

- 1) Tersedianya tenaga kerja yang terampil.
- 2) Tersedianya tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.
- 3) Terciptanya hubungan industrial.
- 4) Terwujudnya kesejahteraan pekerja.
- 5) Terwujudnya pengetahuan masyarakat terhadap peraturan bidang ketenagakerjaan.

Dalam hal ini yang berwenang dalam mengatur penetapan upah minimum adalah bidang hubungan industrial syarat kerja dan kesejahteraan pekerja yang mana berfungsi untuk menyiapkan bahan-bahan dalam rangka penetapan Upah Minimum dan Upah Minimum Sektoral.

5. Gambaran kondisi ketenagakerjaan di Kota Palembang

Sebagai gambaran peta ketenagakerjaan saat ini di Kota Palembang telah tumbuh sektor-sektor usaha yang telah menampung banyak jumlah tenaga kerja baik bidang formal maupun informal. Tetapi penulis dalam konteks penyusunan tesis ini hanya memberikan gambaran terhadap mekanisme penetapan upah minimum kota Palembang. Diatur dalam peraturan pemerintah nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan.

Sesuai amanat pasal 97 undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pada tanggal 23 oktober 2015 telah ditetapkan peraturan pemerintah nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan¹⁸⁵. Peraturan pemerintah ini merupakan salah satu agenda pemerintah dalam rangka memberikan perlindungan hak-hak atas upah bagi pekerja/buruh dan kepastian berusaha bagi para pengusaha serta untuk mewujudkan pengupahan yang adil.

¹⁸⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dan diundangkan dalam lembaran Negara RI Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara RI No. 5747

BAB IV

TELAAH HASIL PENELITIAN DALAM PERSPEKTIF

EKONOMI SYARIAH

A. Prinsip-Prinsip Pengupahan Menurut Ekonomi Syariah

Penelitian yang telah dilaksanakan penulis dan data yang telah diperoleh dari informan, baik data tertulis (dokumen) maupun data dari hasil wawancara kepada pihak yang bersentuhan langsung dengan masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis penetapan upah minimum Kota Palembang tahun 2016.

Sebagaimana dijelaskan pada bab sebelumnya, bahwa penetapan upah minimum Kota Palembang dilakukan oleh bidang hubungan industrial syarat kerja dan kesejahteraan pekerja. Penelitian tentang mekanisme penetapan upah minimum Kota Palembang dilakukan dengan cara mengumpulkan data/dokumen melalui wawancara kepada informan yang telah ditentukan dan melakukan observasi lapangan. Hal ini bertujuan agar hasil analisis ini nantinya dapat terarah dan dapat menemukan solusi pemecahan permasalahan penetapan upah minimum Kota Palembang ditinjau dalam perspektif ekonomi syariah.

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan dua belah pihak, yakni buruh dan pengusaha. Dalam hal ini ada beberapa hal yang harus dipenuhi berkaitan dengan persoalan yaitu prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan.

Berdasarkan prinsip keadilan upah dalam masyarakat Islam ditetapkan melalui negosiasi antar pekerja pengusaha dan negara, serta pemerintah mempunyai peran penting dalam penetapan upah agar di antara pihak tidak terjadi penganiayaan, dalam Islam dijelaskan bahwa antar pekerja dan pengusaha dilarang berbuat aniaya, keadilan mereka harus ditegakkan.

Hubungan kerja ini pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak pengusaha, untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.

Dalam hubungan antara buruh dan majikan, secara yuridis buruh adalah bebas karena prinsip negara kita tidak seorangpun boleh diperbudak, maupun diperhamba. Semua bentuk dan jenis perbudakan, peruluran dan perhambaan dilarang, tetapi secara sosiologis buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.¹⁸⁶ Menurut syari'at Islam, buruh patut mengambil upah pekerjaannya dan tidak boleh menolaknya.

Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 ayat (3) huruf a undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

¹⁸⁶Zainal. Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuan...* hlm 5.

ketenagakerjaan berdasarkan kebutuhan hidup layak dan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dalam pasal 89 UU Nomor 13 Tahun 2003 upah minimum terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Hukum Islam dan kemaslahatan hidup manusia

Adapun ‘urf menurut *syara*’ dalam kajian ushul fiqh ialah, suatu kebiasaan masyarakat yang dapat dipatuhi dalam kehidupan mereka sehingga mereka merasa tenang. Kebiasaan yang telah berlangsung lama dapat berupa ucapan dan perbuatan, baik bersifat khusus maupun bersifat umum¹⁸⁷. ‘urf adalah suatu yang telah menjadi kebiasaan dan diterima oleh tabiat yang baik dengan tidak bertentangan dengan syariat Islam.

Dalam hal penentuan upah, Islam tidak menetapkan harga yang khusus dalam upah seorang pekerja, tetapi usaha-usaha itu harus memenuhi hak-hak keadilan dan juga harus memperhatikan kualitas kerja, kepentingan dan ukuran tanpa ada didalamnya kekeliruan yang berlebihan¹⁸⁸. Upah merupakan muamalah yang telah disyariatkan dalam Islam, hukum asalnya menurut jumhur ulama boleh atau mubah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh *syara*’ berdasarkan al-Qur’an, hadits dan ketentuan para ulama.¹⁸⁹

¹⁸⁷ Khallaf, *Kaidah-kaidah Hukum Islam. (Ilmu Ushul Fiqh)*,....hlm 123.

¹⁸⁸ Muhammad U’qlah al- Ibrahim, *Hawafijul al-A’mal Baina Islam Wa al-Nazhoriyatil Wadhiyyah, Maktabah ar-Risalah al-Hadisah*, hlm 60.

¹⁸⁹ Abdul Rahman Ghazaly, dkk, *Fiqh Muamalah*,.... hlm 27.; lihat juga Wahbah al-Juhaili, *al-Fiqh al-Islami Wa Adilatuhu*, Dar al-Fikr al – Mua’sshim: Damaskus, Jilid V, Cet ke-8, hlm 3801-3802.

Tujuan *syari'* dalam penentuan hukum Islam yaitu merealisasikan kemaslahatan manusia dengan menjamin kebutuhan pokoknya (*dharuriyah*) dan memenuhi kebutuhan sekunder (*hajiyyat*), serta pelengkap mereka (*tahsiniyat*)¹⁹⁰. Menurut al-Syatibi mengklasifikasikan seluruh kebutuhan dalam kajian Islam terkait dengan dan penciptaan kemaslahatan agama dan kehidupan dunia termasuk dalam kategori mubah terbagi menjadi *dharuriyah*, *hajiyyat*, dan *tahsiniyat*.

Menurut *al-Ghazali* kebutuhan manusia itu terdiri atas tiga yaitu kebutuhan primer (*dharuriyat*), sekunder (*hajiyyat*), dan perlengkapan mewah (*tahsiniyat*)¹⁹¹. Adapun pengertian *dharuriyah*, *hajiyyah*, dan *tahsiniyah* lebih lanjut menurut Khallaf yaitu:

- a. Adapun hal yang bersifat *dharuriyah* adalah sesuatu yang menjadi pokok kebutuhan kehidupan manusia itu (primer). Apabila tanpa adanya sesuatu itu, maka akan terganggu keharmonisan kehidupan manusia, dan tidak akan tegak kemaslahatan mereka, serta terjadilah kehancuran dan kerusakan bagi mereka. Hal-hal yang bersifat *dharuriyah* (primer) bagi manusia dalam pengertian ini berpangkal pada lima perkara : agama, jiwa, akal, kehormatan, dan harta. Jadi memelihara satu diantara lima perkara itu adalah kepentingan yang bersifat primer bagi manusia.
- b. Sedangkan hal yang bersifat *Hajjiyah* (sekunder) sesuatu yang diperlakukan oleh manusia dengan maksud untuk membuat ringan dan lapang, juga untuk menanggulangi kesulitan-kesulitan beban yang harus

¹⁹⁰ Khallaf, *Kaidah-Kaidah Hukum Islam. (Ilmu Ushul Fiqh)*... hlm 319.

¹⁹¹ Dikutif oleh Ali Zainidin, *Hukum Ekonomi Syari'ah*.., hlm 44; lihat juga, Edyson Syaifullah, *Masyarakat Sejahtera Dalam Perspektif Islam*.. hlm 72.

dipukul, dan kepayahan-kepayahan dalam mengarungi kehidupan. apabila hal ini tidak terpenuhi, tidak berarti dapat merusak keharmonisan kehidupan manusia dan tidak akan ditimpa kehancuran, seperti kebutuhan *dharuriyah*.

- c. *Tahsiniyah* yaitu sesuatu yang dituntut oleh norma dan tatanan hidup serta berperilaku menurut jalan yang lurus. Apabila hal itu tidak ada, tidak berarti merusak keharmonisan kehidupan manusia seperti tidak adanya hal yang bersifat *dharuriyah* juga tidak ditimpa kepayahan seperti ketika adanya hal yang bersifat *hajjiyah*. Hanya saja kehidupan mereka bertentangan dengan akal sehat dan naluri yang suci. Hal-hal yang bersifat membuat efek manusia (*tahshiniyah*) dalam pengertian ini adalah berpangkal pada akhlak mulia, tradisi yang baik dan segala tujuan kehidupan menuntut jalan yang paling baik.

Dengan demikian jelas bahwa perlunya kebutuhan primer (*dharuriyat*), sekunder (*hajiyat*), dan perlengkapan mewah (*tahsiniyat*). Adapun ketentuan upah Minimum Kota Palembang dan mekanisme penetapannya dalam pandangan hukum Islam merupakan aplikasi dari teori *masalahah dan urf*.

Teori *masalahah* sebagai acuan penetapan Upah minimum Kota Palembang artinya tidak ada nash dari al-Qur'an dan as-Sunnah yang menjelaskan upah secara tekstual. Tetapi berdasarkan pendekatan turunnya hukum syar'i yaitu memelihara tujuan hukum Islam berdasarkan *muqasid al-syaria'ah* yang memiliki tujuan utama untuk menghadirkan *masalahah* yakni kebaikan dan kesejahteraan manusia. Upah merupakan manifestasi memelihara harta (*al-mal*) dalam *al-*

dharuriyah al-kams. Kemudian bentuk *masalah* terimplementasi pada ketentuan Upah Minimum dalam peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan, yaitu penetapan upah dilakukan berdasarkan Inflasi nasional dan pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB), pertumbuhan ekonomi serta sebagai perbandingan Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Dalam Islam, upah merupakan salah satu unsur *ijarah* selain tiga unsur *aqid* (orang yang berakad), *ma'qud* (barang yang menjadi objek akad), dan manfaat. Kemudian konsep upah dalam Islam menggunakan bingkai moralitas. Upah harus seimbang antara dunia dan akhirat dalam penetapannya harus sesuai dengan apa yang dikerjakan, Islam menginginkan agar seseorang bekerja menerima upah yang layak, tidak kurang dari kebutuhan sehari-hari.

Makna Keadilan Dalam Pengupahan

Seorang pengusaha tidak diperkenankan bertindak kejam terhadap buruh dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun, setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Upah kerja minimal dapat memenuhi kebutuhan pokok dengan ukuran taraf hidup lingkungan masyarakat sekitar. Keadilan berarti menuntut upah kerja yang seimbang dengan jasa yang diberikan buruh.

prinsip utama keadilan terletak pada Kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Aqad dalam perburuhan adalah aqad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus

jasas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah. Khusus untuk cara pembayaran upah, Rasulullah bersabda yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah dan Imam Thabrani :¹⁹²

“Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah Saw. Bersabda: “Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya“.

Dalam menjelaskan hadits itu, Syeikh Yusuf Qardhawi dalam kitabnya Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam, menjelaskan sebagai berikut:¹⁹³

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 bekerja 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.

Upah adalah hak dan bukan pemberian sebagai hadiah. Upah hendaklah proporsional, sesuai dengan kadar kerja atau hasil produksi dan dilarang adanya eksploitasi. Bila tenaga kerja merupakan faktor utama dalam produksi, maka

¹⁹² K.H.Kahar Mansyur , *Bulughul maram...* hlm 515.

¹⁹³ Yusuf Qardhawi, *Pesan Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam.* hlm

selayaknya ia memperoleh imbalan yang lebih manusiawi. Pemenuhan kebutuhan dasar manusia merupakan Sistem dasar pengupahan manusiawi, baru setelah itu dikombinasikan dengan unsur yang lainnya.

Dengan demikian pemberian upah harus adil, sesuai ketentuan yang sudah di sepakati dan tidak ada yang tersakiti antara pekerja dan pemberi upah sehingga dapat memberikan manfaat antara satu dengan yang lainnya.

Makna Kelayakan Dalam Pengupahan

Sedangkan Kelayakan menuntut agar upah kerja cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum secara layak, layak bermakna cukup pangan, sandang dan papan, artinya upah harus mencukupi kebutuhan minimum dari ketiga kebutuhan yang merupakan kebutuhan dharuriyat, atau dasar.¹⁹⁴ Layak bermakna sesuai pasaran. Islam menginginkan agar seorang pekerja menerima upah dengan layak, tidak kurang dari kebutuhan sehari-hari. Dan sesuai dengan kebiasaan konsumsi masyarakat pada waktu itu.¹⁹⁵

¹⁹⁴ Pemenuhan kebutuhan dasar manusia merupakan sistem dasar pengupahan yang manusiawi, yaitu kebutuhan dasar minimal yang meliputi A. Kebutuhan dasar untuk hidup, pangan, sandang dan papan, air, udara, bahan bakar, dll B. Kebutuhan yang mendukung kesejahteraan masyarakat dan meningkatkan kapasitas/produktivitas individu, pendidikan, pelayanan, kesehatan, sarana komunikasi, transportasi, kelembagaan sosial, kebebasan pendapat, tersedianya pasar dsb. C. Kebutuhan untuk meningkatkan akses (peluang memperoleh sesuatu) terhadap cara produksi dan peluang ekonomi, tanah air. Vegetasi, modal termasuk teknologi, peluang bekerja dan berpenghasilan yang layak. D. Kebutuhan untuk hidup dengan rasa aman dan kebebasan untuk membuat keputusan, penghargaan atas HAM, partisipasi dalam politik, keamanan dan pertahanan sosial, peraturan perundang-undangan yang adil bagi semua lapisan masyarakat.; Eggy Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Kering*. Yogyakarta: PPMI. 2000.hlm 35-36

¹⁹⁵ Muhammad U'qlah Al-Ibrahimi, 1988. *Hawafijula al-Amal bainal Islam Wa al-Nazhoriatil Wadhi'yyah*, Maktabah ar-risalah al-Hadisah.

Adapun layak mempunyai makna layak adalah cukup pangan, sandang, dan 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 dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya). (HR. bukhari Muslim).

Menurut Afzalurrahman¹⁹⁶ dengan jelas menetapkan bahwa, *pertama* pengusaha dan karyawan seharusnya saling menganggap saudara seiman dan bukan sebagai tuan dan budak. Perubahan dalam sikap majikan sesungguhnya akan memperbaiki hubungan mereka. Dengan hubungan yang harmonis maka bisnis akan berkembang ke arah yang menguntungkan, baik bagi karyawan dan pengusaha, dan kekayaan nasional pun akan meningkat.

Kedua, bahwa seharusnya majikan berada pada tingkat yang sama dengan karyawannya, paling tidak dalam kebutuhan mendasar. Dengan kata lain, karyawan diberi upah yang cukup tinggi agar menutupi kebutuhan-kebutuhannya. Sabda Rasulullah Saw: “hendaklah ia memberikan makanan dari apa yang ia makan dan berilah ia pakaian sebagaimana yang ia pakai,” dengan tegas menunjukkan prinsip dasar dalam menentukan upah minimum para pekerja. Ini menuntut para pengusaha agar bersikap dermawan terhadap pekerjanya dalam memberikan upah yang seharusnya cukup tinggi. Dengan demikian tuntutan ekonomis mereka sesuai dengan kebutuhannya pada waktu itu dapat dipenuhi.

¹⁹⁶ Afzalurrahman, *Muhammad sebagai seorang pedagang...* hlm 298

Ketiga, bahwa seseorang pekerja tidak boleh dibebani dengan tugas yang selalu berat dan sulit, yaitu tugas yang melampaui kemampuannya atau mungkin membuatnya berada dalam kesulitan yang besar dalam mengerjakannya. Jika ia diberi pekerjaan yang sulit atau besar maka ia harus dibantu dalam pekerjaannya. Dan hendaknya diberi kompensasi yang cukup dalam bentuk ekstra atas pekerjaannya yang sulit dan memakan waktu yang lebih lama.

Dengan demikian dapat diketahui juga bahwa kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari 3 aspek yaitu: Pangan (makanan), Sandang (Pakaian) dan papan (tempat tinggal).

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 faktor layak menjadi pertimbangan utama dalam menentukan berapa upah yang akan diberikan. Sedangkan layak bermakna sesuai dengan pasaran sehingga hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah memperkerjakan seseorang jauh di bawah upah yang biasanya diberikan.

Makna Kebajikan Dalam Pengupahan

Sedangkan Prinsip yang selanjutnya adalah prinsip kebajikan berarti menuntut agar jasa yang diberikan mendatangkan keuntungan besar kepada buruh. supaya bisa diberikan bonus. Dalam perjanjian kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya yang merugikan kepentingan pengusaha dan buruh.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa untuk mempertahankan upah pada suatu standar yang wajar, Islam memberikan kebebasan sepenuhnya dalam mobilitas tenaga kerja sesuai dengan perjanjian yang disepakati (akad). Mereka bebas bergerak untuk mencari penghidupan di bagian mana saja di dalam negaranya. Tidak ada pembatasan sama sekali terhadap perpindahan mereka dari satu daerah ke daerah lainnya di negara tersebut guna mencari upah yang lebih tinggi.

Kontak kerja antara pengusaha dan pekerja adalah kontrak kerja sama yang harusnya saling menguntungkan. Pengusaha diuntungkan karena memperoleh jasa dari pekerja untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang dibutuhkan pengusaha. Sebaliknya, pekerja diuntungkan karena memperoleh penghasilan dari imbalan yang diberikan pengusaha karena memberikan jasa kepada pengusaha. Karena itulah, hubungan ketenagakerjaan di dalam pandangan Islam adalah hubungan kemitraan yang harusnya saling menguntungkan. Tidak boleh satu pihak menzalimi dan merasa dizalimi oleh pihak lainnya.

Agar hubungan kemitraan tersebut dapat berjalan dengan baik dan semua pihak yang terlibat saling diuntungkan, maka Islam mengaturnya secara jelas dan terperinci dengan hukum-hukum yang berhubungan dengan *ijaratul ajir* (kontrak kerja). Pengaturan tersebut mencakup penetapan ketentuan-ketentuan Islam dalam kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja, dengan memperhatikan prinsip keadilan, kelayakan dan kebajikan.

B. Ketentuan Upah Minimum Kota Palembang dalam Memenuhi kebutuhan Hidup Layak bagi Buruh di Kota Palembang Menurut Islam.

Upah merupakan salah satu indikator kesejahteraan manusia, yaitu komponen utama dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari bagi pekerja/buruh. Dalam politik ekonomi Islam menyatakan adanya jaminan tercapainya pemenuhan semua kebutuhan primer (*basic need*) tiap orang secara menyeluruh.¹⁹⁷

Para pengusaha yang akan mempekerjakan seorang pekerja harus terlebih dahulu menjelaskan segala sesuatunya terkait dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan, baik waktu, jenis pekerjaan dan upah kerja. penetapan ketentuan yang mengatur penyelesaian perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja. Termasuk ketentuan yang mengatur bagaimana cara mengatasi tindakan kezaliman yang dilakukan salah satu pihak (pengusaha dan pekerja) terhadap pihak lainnya.

Demikian pula pihak pengusaha berkewajiban membayar upah pekerja dan menghormati transaksi kerja yang telah ditentukan, berdasarkan Undang-Undang yang berlaku serta tidak bisa bertindak semena-mena terhadap pekerja.

Islam sebagai agama yang bersifat *Universal* dan sebagai *Rahmatan lil'alamin* tidak saja mengatur hubungan yang vertikal juga mengatur hubungan horizontal. Yang menyeimbangkan antara kebutuhan hidup didunia dan akhirat. Islam dalam kaitannya ini memperkenalkan kepada manusia lima komponen hidup yang mejadi kepentingan bagi semua manusia. Hukum Islam dengan

¹⁹⁷ Taqyuddin an-Nabhani , *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, terj, Moh. Maghfur Wachid, cet 8, Surabaya : Risalah Gusti. 2009. hlm 52

demikian berfungsi menjaga lima komponen dasar yaitu jiwa, akal pikiran, harta benda, kerukunan dan keyakinan beragama manusia.¹⁹⁸

Ada beberapa ketentuan yang akan menjamin diperlakukannya tenaga kerja secara manusiawi, yaitu:¹⁹⁹

- 1) Bangunan hubungan antara *mu'ajir* dan *ajir* adalah hubungan persaudaraan yang manusiawi secara menyeluruh, jadi hubungan ini merupakan suatu *man to man, brotherly relationship*, bukan *men to material relationship*.
- 2) Beban kerja dan lingkungan yang melingkupinya harus memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan, bahkan manusia juga membutuhkan saat-saat tertentu untuk istirahat, santai serta bersosialisasi dengan lingkungannya. Adanya jaminan untuk menjalankan ibadah.
- 3) Tingkat upah minimum hendaklah mencukupi bagi pemenuhan kebutuhan dasar dari tenaga kerja. Semakin tinggi tingkat upah, tentu saja semakin baik bagi kesejahteraan tenaga kerja.

Dengan adanya upah membuat individu mampu membiayai kebutuhan hidup sehari-hari, dapat membeli barang dan jasa yang dibutuhkannya serta melakukannya aktifitas ekonominya baik tujuan dunia maupun tujuan akhirat. Dalam penetapan upah Islam memiliki nilai-nilai utama dalam memperoleh harta. Islam menegaskan ada cara-cara hubungan antara pengusaha dan pekerja yang

¹⁹⁸ Ali Yafie, *Fiqh Perdagangan Bebas*...hlm 4

¹⁹⁹ Hendrie Anto, *Pengantar Ekonomi Mikro Islam*. Jakarta: Ekonosia yogyakarta. 2003, hlm 228 ; lihat juga, Zakaria Harahap *Ketentuan Upah Minimum Provinsi Sumatera Selatan*. 2011

sesuai dengan syariat, yaitu menuju tegaknya kemaslahatan bersama. Mrnguntungkan semua pihak tanpa ada yang terzhalimi. Sementara islam memandang hubungan antara pekerja dan pengusaha merupakan hubungan kemitraan yang mempunyai tujuan bersama, mendapatkan manfaat dan keadilan yang sama.

Faktor fsaktor pertimbangan dalam penetapan upah minimum Kota Palembang yaitu:

a. Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

Komponen kebutuhan hidup layak (KHL)²⁰⁰ merupakan salah satu pertimbangan dalam penetapan upah minimum yang dimulai tahun 2006, laporan komponen KHL dibuat setiap 1 bulan oleh disnakertrans kota Palembang dan di usul ke disnakertrans provinsi Sumatera Selatan dan diajikan ke gubernur.

Tabel 4.1

Komponen Kebutuhan Hidup Layak untuk Pekerja Lajang dalam sebulan dengan 3.000 kalori perhari tahun 2015

No	Komponen dan jenis kebutuhan	Kualitas/kriteria	Jumlah kebutuhan	Satuan	Harga satuan (Rp)	Nilai sebulan (Rp)
I	MAKANAN DAN MINUMAN					
1	Beras	Sedang	10.00	Kg	10,000.00	100.000.00
2	Sumber protein					
	a. daging	Sedang	0.75	Kg	120,000.00	90,000.00
	b. Ikan segar	Baik	1.20	Kg	35,000.00	42,000.00
	c. Telur Ayam	Telur ayam ras	1.00	Kg	18,000.00	18,000.00

²⁰⁰ kebutuhan hidup layak (KHL) adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik dalam 1 bulan. (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesianomor 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak)

No	Komponen dan jenis kebutuhan	Kualitas/kriteria	Jumlah kebutuhan	Satuan	Harga satuan (Rp)	Nilai sebulan (Rp)
3	Kacang-kacangan : tempe/tahu	Baik	4.50	Kg	9,000.00	40,500.00
4	Susu bubuk	Sedang	0,90	Kg	65,000.00	58,500.00
5	Gula pasir	Sedang	3.00	Kg	13,000.00	39,000.00
6	Minyak goreng	Curah	2.00	Kg	12,500.00 0	25,000.00
7	Sayuran	Baik	7.20	Kg	9,000.00	64,800.00
8	Buah buahan (setara pisang/pepaya)	Baik	7.50	Kg	10,000.00	75,000.00
9	Karbohidrat lain (setara tepung terigu)	Sedang	3.00	Kg	8,000.00	24,000.00
10	Teh atau	Celup	1.00	Dus isi 25	5,500.00	5,500.00
	Kopi	Sachet	4.00	75 gram	13,500.00	54,000.00
11	Bumbu-bumbuan	(nilai 1-10)	15.00	%	328,500.0 0	49,275.00
	JUMLAH I					685,575.00
II	SANDANG					
12	Celana panjang/rok/pakain muslim	Katun sedang	6/12	Potong	80,000.00	40,000.00
13	Celana pendek	Katun sedang	2/12	Potong	40,000.00	6,666.67
14	Ikat pinggang	Kulit sintetis, polos tidak brand	1/12	Buah	25,000.00	2,083.33
15	Kemeja lengan pendek/blus	Setara katun	6/12	Potong	50,000.00	25,000.00
16	Kaos oblong/bh	Sedang	6/12	Potong	15,000.00	,500.00
17	Celana dalam	Sedang	6/24	Potong	5,000.00	2,500.00
18	Sarung/kain panjnga	Sedang	3/12	Helai	50,000.00	6,250.00
19	Sepatu	Kulit sintetis	2/12	Pasang	50,000.00	8,333.33
20	Kaos kaki	Katun, polyester, polos, sedang	4/12	Pasang	15,000.00	5,000.00
21	Perlengkapan pembersih sepatu:					
	a. Semir sepatu	Sedang	6/12	Buah	12,000.00	6,000.00

No	Komponen dan jenis kebutuhan	Kualitas/kriteria	Jumlah kebutuhan	Satuan	Harga satuan (Rp)	Nilai sebulan (Rp)
	b. Sikat sepatu	Sedang	1/12	Buah	6,500.00	541.67
22	Sendal jepit	Karet	2/12	Pasang	15,000.00	2,500.00
23	Handuk mandi	100 cmx 60 cm	1/12	Potong	27,500.00	2,291.67
24	Perlengkapan ibadah					
	a. sajadah	Sedang	1/12	Potong	35,000.00	2,916.67
	b. mukenah	Sedang	1/12	Potong	100,000.00	8,333.33
	c. Peci dll	Sedang	1/12	Potong	17,500.00	1,458.33
	JUMLAH II					127,375.00
III	PERUMAHAN					
25	Sewa kamar	Dpt menampung jenis KHL lainnya	1.00	bulam	300,000.00	300,000.00
26	Dipan/tempat tidur	No 3, polos	1/48	Buah	800,000.00	16,666.67
27	Perlengkapan tidur					
	a. kasur busa	Busa	1/48	Buah	350,000.00	7,291.67
	b. bantal busa	Busa	2/36	Buah	70,000.00	3,888.89
28	Seprei dan sarung bantal	Katun	2/12	Set	150,000.00	25,000.00
29	Meja dan kursi	1 meja 4 kursi	1/48	Set	1,500,000.00	31,250.00
30	Lemari pakaian	Kayu sedang	1/48	Buah	750,000.00	15,625.00
31	Sapu	Ijuk sedang	2/12	Buah	17,500.00	2,916.67
32	Perlengkapan makanan :					
	a. piring makan	Polos	3/12	Buah	12,000.00	3,000.00
	b. gelas minum	Polos	3/12	Buah	5,000.00	1,250.00
	c. sendok dan garpu	Sedang	3/12	Pasang	6,500.00	1,625.00
33	Ceret alumunium	Uk. 25 cm	1/24	Buah	50,000.00	2,083.33
34	Wajan alumunium	Uk. 32 cm	1/24	Buah	35,000.00	1,458.33
35	Panci alumunium	Uk. 32 cm	2/12	Buah	45,000.00	7,500.00

No	Komponen dan jenis kebutuhan	Kualitas/kriteria	Jumlah kebutuhan	Satuan	Harga satuan (Rp)	Nilai sebulan (Rp)
36	Sendok masak	Alumunium	1/12	Buah	10,000.00	833.33
37	Rice cooker 12 liter	350 watt	1/48	Buah	175,000.00	3,645.83
38	Kompor dan perlengkapannya:					
	a. kompor gas 1 tungku	SNI	1/24	Buah	100,000.00	4,166.67
	b. selang dan regulator	SNI	1/24	Set	75,000.00	3,541.67
	c. tabung gas 3 kg	Pertamina	1/60	Buah	150,000.00	2,500.00
39	Gas elpiji	3 kg	2.00	Tabung	18,500.00	37,000.00
40	Ember plastik	Isi 20 liter	2/12	Buah	16,000.00	2,666.67
41	Gayung plastik	Sedang	1.12	Buah	7,000.00	583.33
42	Listrik	900 watt	1.00	Buah	133,000.00	133,000.00
43	Bola lampu hemat energi	14 watt	3/12	Buah	20,000.00	5,000.00
44	Air bersih	Standar PAM	2.00	M3	25,000.00	50,000.00
45	Sabun cuci pakaian	Cream/detergen	1.50	Kg	16,500.00	24,750.00
46	Sabun cuci piring (colek)	500 gram	1.00	Buah	10,000.00	10,000.00
47	Setrika	250 watt	1/48	Buah	125,000.00	2,604.17
48	Rakpiring portable plastik	Sedang	1/24	Buah	100,000.00	4,166.67
49	Pisau dapur	Sedang	1/36	Buah	15,000.00	416.67
50	Cermin	30x50 cm	1/36	Buah	60,000.00	1,666.67
	JUMLAH III					706,097.22
IV	PENDIDIKAN					
51	Bacaan/	Tabloid	4,00	Eks atau	7,500.00	30,000.00
	Radio	4 band	1/48	Buah		
52	Ballpoint/pensil	Sedang	6/12	Buah	3,000.00	1,500.00
	JUMLAH IV					31,500.00
V	KESEHATAN					
53	Sarana kesehatan:					6,500.00

No	Komponen dan jenis kebutuhan	Kualitas/kriteria	Jumlah kebutuhan	Satuan	Harga satuan (Rp)	Nilai sebulan (Rp)
	a. pasta gigi	80 gram	1.00	tube	6,500.00	8,000.00
	b. sabun mandi	80 gram	2.00	Buah	4,000.00	1,625.00
	c. sikat gigi	Produk lokal	3/12	Buah	6,500.00	14,000.00
	d. shampo	Produk lokal	1.00	Btl 100 ml	14,000.00	7,500.00
	e. pembalut/	Isi 10	1.00	dus	7,500.00	
	alat cukur		1.00	Set		7,000.00
54	Deodorant	100ml/gram	6/12	Botol	14,000.00	15,000.00
55	Obat anti nyamuk	Bakar	3.00	Dus	5,000.00	12,500.00
56	Potong rambut	tukang cukur/salon	6/12	Kali	5,000.00	833.33
57	Sisir	Biasa	2/12	Buah	25,000.00	
	JUMLAH V					72,958.33
VI	TRANSPORTASI					
58	Transportasi kerja dan lainnya	Angkutan umum	30	Hari (pp)	15,000.00	450,000.00
	JUMLAH VI					450,000.00
VII	REKREASI DAN TABUNGAN					
59	Rekreasi	Daerah sekitar	2/12	kali	200,000.00	33,333.33
60	Tabungan (2% sari nilai 1 s.d 59)		2	%		42,136.78
	JUMLAH VII					75,470.11
JUMLAH (I+II+III+IV+V+VI+VII)						2,148,975.67

Sumber : disnakertran Kota Palembang²⁰¹

Landasan hukum berkenaan tentang upah antara lain UUD 1945 Pasal 27: “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Keppres RI.

²⁰¹ Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Palembang

No. 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, Permenakertrans Nomor 07 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum, Kepmenakertrans No. 231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum, Kepmenakertrans No.49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah, Permenakertrans No 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup layak. Kepmenakertrans Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Sebagaimana Mekanisme Penetapan Upah di Kota Palembang yang melibatkan lembaga yaitu dewan pengupahan upah Kota Palembang, Asosiasi pengusaha Indonesia (APINDO), Asosiasi Serikat Pekerja (SP) dan Akademisi.

Dalam Keppres No. 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, kelembagaan Dewan Pengupahan terdiri dari Dewan Pengupahan Nasional (Depenas), Dewan Pengupahan Propinsi (Depeprov) dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (Depekab/Depeko). Pembentukan Dewan Pengupahan Kota dilakukan oleh Walikota, sehingga Dewan Pengupahan Kota bertanggungjawab kepada Walikota.²⁰²

Bidang Hubungan Industrial Syarat Kerja dan Kesejahteraan Pekerja untuk menetapkan besaran upah pada huruf (f) yang berfungsi menyiapkan bahan-bahan dalam rangka penetapan Upah Minimum dan Upah Minimum Sektoral. Bukan hanya dari pihak dinas ketenagakerjaan. Akan tetapi dibantu dari pengusaha,

²⁰²Keppres Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.

perusahaan, serikat buruh yang telah disahkan oleh walikota setiap 2 tahun sekali dalam mengemban amanah. Untuk menetapkan upah di kota Palembang.

Berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia No.107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan bahwa keanggotaan Dewan Pengupahan adalah sebagai berikut:²⁰³

1. Anggota terdiri dari unsur Pemerintah, Asosiasi pengusaha Indonesia (APINDO), Serikat Pekerja (SP), dan Perguruan Tinggi.
2. Perwakilan serikat pekerja ditunjuk dari serikat pekerja yang memenuhi persyaratan untuk menduduki dalam kelembagaan Dewan Pengupahan Kota.
3. Perbandingan keanggotaan adalah 2:1:1, artinya 2 bagian keterwakilan dari unsur pemerintah, satu bagian keterwakilan dari unsur APINDO, dan satu bagian keterwakilan dari unsur serikat pekerja.
4. Berjumlah gasal dan disesuaikan dengan kebutuhan.

Dewan Pengupahan Kota sendiri memiliki tugas sebagai berikut:

1. Memberikan saran dan pertimbangan kepada walikota dalam rangka:
 - a. Pengusulan upah minimum kota atau upah minimum sektoral kota
 - b. Penerapan sistem pengupahan di tingkat kota
2. Menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan.

Berdasarkan Keputusan Menteri Nomor 1 Tahun 1999 bahwa Upah Minimum ditetapkan oleh menteri namun dengan adanya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2000 tentang kewenangan pusat bahwa terkait dengan otonomi daerah

²⁰³Keputusan Presiden Republik Indonesia No.107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.

yang akhirnya membawa perubahan dalam penetapan upah minimum. Selanjutnya, berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor 226/MEN/2000 tanggal 5 Oktober Tahun 2000 bahwa penetapan Upah Minimum Kota ditetapkan oleh Gubernur. Adapun ketentuan dalam penetapan upah minimum kota adalah sebagai berikut :

1. Upah minimum kota harus sama atau lebih besar dari upah provinsi
2. Peninjauan Upah Minimum Kota dilakukan paling sedikit satu tahun sekali
3. Upah minimum kota ditetapkan paling lambat 40 hari sebelum tanggal diberlakukannya upah minimum kota
4. Usulan penetapan Upah Minimum Kota dirumuskan oleh Dewan Pengupahankota yang merupakan hasil pembahasan dengan pemerintah, serikat pekerja, dan APINDO
5. Usulan Upah Minimum kota disampaikan kepada walikota yang selanjutnya walikota menerbitkan surat rekomendasi walikota perihal upah minimum kota
6. Rekomendasi Walikota merupakan dasar dari Gubernur untuk menetapkan Upah Minimum Kota dan sudah harus diterima oleh Dewan Pengupahan Daerah Provinsi untuk diberikan rekomendasi kepada Gubernur dalam penetapan Upah Minimum Kota.
7. Keterlambatan dalam penyerahan rekomendasi oleh Walikota, memberikan kewenangan kepada Gubernur untuk menetapkan sendiri

Upah Minimum Kota setelah mendapat rekomendasi dari Dewan Pengupahan Daerah Provinsi.

8. Pertimbangan yang dilakukan dalam penetapan upah minimum adalah kebutuhan Hidup Layak (KHL), Indeks Harga Konsumen (IKH), kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan, upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah, kondisi pasar, tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.
9. Dimungkinkan upah minimum sektoral kota yang besarnya 5% lebih tinggi dari Upah minimum kota. Dalam penetapan upah minimum sektoral perlu dilibatkan organisasi pekerja sektor dan APINDO sektor tersebut.

Pelaksanaan ketetapan upah minimum sebagai berikut :

- a. Perusahaan dilarang membayarkan upah lebih rendah dari UMK, UMP, atau UMSK atau UMSP.
- b. Dalam hal di daerah tidak ada UMK, perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari UMP.
- c. Dalam hal suatu sektor usaha telah ada penetapan UMSK, dan UMSP perusahaan dilarang membayarkan upah lebih rendah dari UMSK/UMSP tersebut.²⁰⁴

Menurut Bapak Drs. Alisani Indra. Msi. selaku kepala seksi bidang hubungan industrial syarat kerja dan kesejahteraan pekerja beliau menyatakan bahwa mekanisme penetapan upah minimum di kota Palembang adalah :²⁰⁵

²⁰⁴ Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang, dalam makalah pelaksanaan upah minimum dan tata cara penanganannya Tahun 2015, pada tanggal 17 November 2016.

²⁰⁵ Wawancara dengan Seksi Bidang syarat Kerja dan Kesejahteraan Pekerja, pada tanggal 17 November 2016.

Mula-mula dewan pengupahan daerah (DPD) terdiri dari birokrat, akademisi, buruh, dan pengusaha mengadakan rapat membentuk tim survey dan turun kelapangan mencari tahu harga sejumlah kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai karyawan dan buruh. Setelah survey ke beberapa pasar di kota Palembang yang dianggap representatif diperoleh angka kebutuhan hidup layak di gunakan sebagai dasar penentu upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL), selain ditinjau dari pertumbuhan ekonomi dan data inflasi. Dewan Pengupahan Daerah (DPD) mengusulkan Upah Minimum Kota (UMK) kepada gubernur untuk disahkan, komponen Kebutuhan Hidup Layak (KHL) digunakan sebagai salah satu dasar dari penentuan upah minimum berdasarkan hidup pekerja lajang (belum menikah) selain dari data statistik (Data Inflasi) serta pertumbuhan Ekonomi ”

Hal yang sama diungkapkan oleh Hermansyah selaku direktur utama Asosiasi pengusaha Indonesia (APINDO) terkait mekanisme pengupahan Beliau juga menyatakan bahwa:²⁰⁶

“Secara umum sekarang penetapan UMP mengacu pada UU no.13 tentang ketenaga kerjaan dan PP No.78. Untuk Palembang disebut UMK atau upah minimum kota. Pada dasarnya penetapan UMP dengan formula PP No.78 tujuannya adalah untuk memberikan keadilan bagi kenaikan gaji karyawan dan juga memberikan kepastian akan nilai kenaikan upah. Sehingga tidak ada lagi negosiasi antara asosiasi pengusaha dan serikat buruh. Ini memberikan kepastian bagi pengusaha maupun bagi karyawan. Mekanisme penetapan upah minimum kota Palembang mengikut formula PP No.78. Yaitu Upah minimum tahun depan = upah minimum sekarang + (%inflasi+%pertumbuhan ekonomi).

²⁰⁶wawancara dengan direktur utama Asosiasi pengusaha Indonesia (APINDO) pada tanggal 9 desember 2016

Begitu juga yang dijelaskan oleh bapak R.M Edi Ali selaku kepala bidang pengupahan provinsi. Menjelaskan :²⁰⁷

Mekanisme penetapan upah kota sama halnya dengan mekanisme penetapan Provinsi yang tertuang dalam Keppres No. 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, kelembagaan dewan Pengupahan terdiri dari dewan pengupahan nasional (Depenas), Dewan Pengupahan Propinsi (Depeprov) dan dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (Depekab/Depeko). Dan Mekanisme penetapan upah minimum di kota Palembang dilakukan berdasarkan peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Berdasarkan yang di sampaikan oleh bapak Ali Hanafiah terkait dalam mekanisme penetapan upah yaitu:²⁰⁸

“Mekanisme penetapan upah dilakukan berdasarkan peraturan pemerintah nomor 78 Tahun 2015 akan tetapi KHL masih diperhatikan sebagai pembanding dalam penetapan Upah. Dapat merugikan buruh karena disisi lain terbatasnya survey upah”.

Pemerintah Indonesia telah memberlakukan mekanisme baru untuk menentukan upah minimum, yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Lewat PP Pengupahan, Pemerintah memperkenalkan formula baru yang nantinya akan digunakan untuk menetapkan Upah Minimum setiap tahunnya, dimulai pada tahun 2016. Formula baru mengharuskan upah minimum disesuaikan setiap tahun berdasarkan akumulasi tingkat inflasi dan angka pertumbuhan ekonomi.

²⁰⁷ Wawancara dengan kepala bidang pengupahan Provinsi Sumatera Selatan pada tanggal 5 Desember 2016

²⁰⁸ Wawancara kepada Bapak Ali Hanafiah ketua korwil KSBSI Sumatera Selatan kota Palembang pada tanggal 6 Desember 2016

Sehubungan telah diundangkannya peraturan pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan.²⁰⁹ Dan dalam rangka penetapan upah minimum tahun 2016. Sesuai pasal 44 ayat (1) dan ayat (2) pp No. 78 Tahun 2015. 23 oktober 2015, maka penetapan upah minimum Provinsi (UMP) dan upah minimum Kabupaten Kota UMK tahun 2016 menggunakan formula perhitungan upah minimum yaitu:

$$U_{mn} = U_{mt} + (U_{mt} \times (\text{Inflasi} + \% \text{PDBt}))$$

Keterangan :

U_{Mn} : upah minimum yang akan ditetapkan

U_{Mt} : upah minimum tahun berjalan

Inflasi : Inflasi yang dihitung dari periode september tahun berjalan

PDBt : pertumbuhan produk domestik bruto yang dihitung dari pertumbuhan produk domestik bruto yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan.

Adapun yang dijelaskan oleh bapak Marlian Fajri selaku pengawas pengupahan provinsi Sumatera Selatan. Formulasi penetapan upah yaitu:²¹⁰ “ mekanisme penetapan upah dilakukan berdasarkan inflasi dan pertumbuhan Ekonomi sebagaimana yang tertera pada PP no 78 tahun 2015. Seperti ini (PDB/Inflasi) x upah tahun 2015 = UMK”

Terkait dengan peraturan tentang PP Nomor 78 tahun 2015 bapak R.M Edi Ali, SH. menyatakan :²¹¹

²⁰⁹ Lembaran Negara RI Tahun 2015 Nomor 273, Tambahan Lembaran Negara RI No. 5747.

²¹⁰ Wawancara Dengan Pengawas Bidang Pengupahan Provinsi Sumatera Selatan Pada Tanggal 5 Desember 2016

²¹¹ Wawancara Dengan Kepala Bidang Pengupahan Provinsi Sumatera Selatan Pada Tanggal 5 Desember 2016

“Untuk peraturan sekarang ini lebih menguntungkan bagi pihak buruh dikarenakan nilai pengupahannya diatas KHL walau dilakukan 5 tahun 1 kali”.

Adapun bahan penentapan upah minimum Kota Palembang Tahun 2015 berdasarkan Pertimbangan sebagai beriku :

- 1) KHL (Kebutuhan hidup layak lajang)
- 2) IHK (Indek Harga Konsumen)
- 3) Kemajuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan
- 4) Kondisi pasar kerja (survey upah)
- 5) Perhitunganperekonomian dengan pendapatan perkapita

Sedangkan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Kota Palembang. Jika Perusahaan yang tidak mampu membayar Upah Minimum Kota kepada Gubernur melalui Disnaker selambat-lambatnya 10 hari sebelum berlaku , dapat mengajukan permohonanpenangguhan dengan cara:²¹²

1. Mengajukan penangguhan dengan melampirkan permohonan dengan gubener Cq. Dinasker Provinsi
2. Syarat-syarat pengajuan penangguhan UMK yaitu :
 - a) Naskah asli kesepakatan antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja/SerikatBuruh atau pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.
 - b) Laporan keuangan perusahaan terdiri dari neraca rugi/laba beserta penjelasannya untuk 2 tahun terakhir.

²¹² Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang, dalam makalah pelaksanaan upah minimum dan Tata Cara Penangguhannya Tahun 2015

- c) Salinan akta pendirian perusahaan
 - d) Dasar upah menurut jabatan pekerja/buruh
 - e) Jumlah pekerja dan jumlah pekerja yang dimohonkan penangguhan.
 - f) Perkembangan produksi dan pemasaran selama 2 tahun terakhir serta rencanaproduksi dan pemasaran 2 tahun yang akan datang.
 - g) Surat pernyataan kesediaan perusahaan untuk melaksanakan UMK yang terbaru setelah berakhirnya waktu penangguhan tersebut.
3. Permohonana penangguhan UMK diajukan oleh perusahaan paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum berlakunya ketetapan UMK.

Sanksi Terhadap Pekerja Dan Pengusaha dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003.erdapat Pada pasal 183 samapai pasal 189 memberikan sanksi kepada siapa saja yang melanggar ketentuan akan mendapatkan sanksi. Sanksi tersebut terdiri dari sanksi pidana dan Sanksi administratif, sebagaimana table dibawah ini :

Tabel :4.2

Sanksi Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003²¹³

No	Jenis Sanksi	Pasal	Sanksi
1.	Sanksi Pidana	<ul style="list-style-type: none"> • Pasal 183 terhadap pasal 74 • Pasal 184 terhadap pasal 167 ayat (5) 	<ul style="list-style-type: none"> - Penjara 2 Tahun (singkat), 5 Tahun (lama), Denda Rp200.000.000,00 (sedikit), denda Rp 500.000.000,00 (banyak) - Penjara 1 Tahun s/d 5 Tahun, Denda Rp 100.000.000,00 (sedikit),

²¹³Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

		<ul style="list-style-type: none"> • Pasal 185 terhadap pasal 42 ayat (1) dan (2), pasal 68, 69 ayat (2), pasal 80, pasal 82, pasal 90 ayat (1), pasal 143, dan pasal 160 ayat (4) dan (7) • 186 Terhadap pasal 35 ayat (2) dan (3), pasal 93 ayat (2), pasal 137, dan pasal 138 ayat (1). • Pasal 187 terhadap pasal 37 ayat (2), pasal 44 ayat (1), pasal 45 ayat (1), pasal 67 ayat (1), pasal 71 ayat (2), pasal 76, pasal 78 ayat (2), pasal 79 ayat (1) dan (2), pasal 85 ayat (3), pasal 144. • Pasal 188 terhadap pasal 14 ayat (2), pasal 38 ayat (2), pasal 63 ayat (1), pasal 78 ayat (1), pasal 108 ayat (1), pasal 111 ayat (3), pasal 114, 	<p>Denda Rp 500.000.000,00 (banyak), TP Kejahatan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penjara 1 Tahun s/d 4 Tahun, Denda Rp 100.000.000,00 (sedikit) , denda Rp 400.000.000,00 (banyak), tindak pidana kejahatan. - Penjara singkat 1 bulan, lama 4 Tahun, denda Rp 10.000.000,00 (sedikit), denda Rp 400.000.000,00 (banyak) tindak pidana pelanggaran - Penjara singkat 1 bulan, lama 12 bulan, denda Rp 10.000.000,00 (sedikit), denda Rp 100.000.000,00 (banyak). Tindak pidana pelanggaran. - Denda Rp 5.000.000,00 (sedikit), denda Rp 50.000.000,00 tindak pidana pelanggaran.
--	--	--	---

		<p>dan pasal 148.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pasal 189 	<ul style="list-style-type: none"> - Penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja.
2.	Sanksi Administratif	<ul style="list-style-type: none"> • Pasal 190 diatur dalam pasal 5, pasal 6, pasal 15, pasal 25, pasal 38 ayat (2), pasal 45 ayat (1), pasal 47 ayat (1), pasal 48, pasal 87, pasal 106, pasal 126 ayat (3), pasal 160 ayat (1) dan (2). 	<ul style="list-style-type: none"> - Teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghetian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, pencabutan ijin.

Dengan demikian Kesesuaian Penetapan Upah Minimum Kota Palembang dalam Islam adalah Kesesuaian dengan prinsip keadilan menentukan penetapan upah yang telah di jelaskan diatas bahwasanya proses yang dilakukan untuk mendapatkan hasil dilakukan secara bersama baik secara transparan ataupun dengan profesional yaitu bukan hanya dari pihak pemerintah melainkan seluruh *stakahoider* yang berperan didalamnya, yang mana pihak pengusaha, buruh dan akademisi juga turut andil dalam penetapan upah untuk kepentingan bersama, dengan adanya kesepakatan dan dilakukan dengan sejelas-jelasnya (transparan).

Kesesuaian dengan prinsip kelayakan yaitu prinsip layak menjadi pertimbangan utama dalam menentukan berapa upah yang akan diberikan. Dilihat dari 3 aspek yaitu : Pangan (makanan), Sandang (Pakaian) dan papan (tempat

tinggal). Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah memperkerjakan seseorang jauh di bawah upah yang biasanya diberikan. Kesesuaian dalam prinsip kelayakan ini adalah dengan memberikan upah yang layak berdasarkan apa yang menjadi kesepakatan antara pengusaha dan pekerja dan tidak menzholiminya serta memberikan upah tidak lebih kecil dari yang sudah disepakati bersama.

Kesesuaian dengan prinsip kebajikan. Sedangkan kebajikan berarti menuntut agar jasa yang diberikan mendatangkan keuntungan besar kepada buruh supaya bisa diberikan bonus. Dalam perjanjian kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya yang merugikan kepentingan pengusaha dan buruh.

untuk mempertahankan upah pada suatu standar yang wajar, Islam memberikan kebebasan sepenuhnya dalam mobilitas tenaga kerja sesuai dengan perjanjian yang disepakati (akad). Dengan hal ini maka pengusaha dan buruh sama-sama merasa diuntungkan dengan adanya perjanjian yang sudah disepakati bersama, dengan tidak adanya kezholiman antara kedua belah pihak. Sehingga tercapailah tujuan apa yang diinginkan pengusaha dan buruh dalam kesejahteraannya. dengan kata lain penetapan upah kota Palembang hanya pada keadilan dan kebajikan, belum sepenuhnya mengacu pada prinsip-prinsip Islam dilihat dari kelayakannya dan keadilan dilihat dari sudut pandang penetapan upah.

C. Implikasi Upah Minimum Kota Palembang terhadap Kesejahteraan Buruh

Problematika buruh sebenarnya tidak hanya sebatas upah, jauh lebih kepada permasalahan kesejahteraan yang diberikan oleh pihak-pihak penguasa

kepada para pekerjaannya. Kesejahteraan (*masalah*) dalam hal ini merupakan pencapaian seseorang kepada tingkat pemenuhan kebutuhan yang standar tidak kurang dan tidak lebih, sehingga pola kehidupan menjadi stabil dengan tercapainya masalah. Cendekiawan muslim Imam Al-Ghazali merupakan seorang yang pertama merumuskan konsep fungsi kesejahteraan (*masalah*) sosial. Dalam bukunya *Ihya ulumuddin* al-Ghazali mengemukakan dalam masyarakat Islam ada 5 aspek yang sangat berpengaruh kepada tercapainya kesejahteraan sosial yaitu; tujuan utama syariat Islam adalah Agama (*din*), Jiwa (*nafs*), Akal (*aql*), Keturunan (*nasl*), Harta (*maal*).

Menurut Imam al Ghazali aktifitas ekonomi merupakan bagian dari kewajiban sosial masyarakat yang sudah ditetapkan Allah Swt, apabila hal ini tidak dipenuhi, kehidupan dunia akan runtuh dan kehidupan umat manusia akan binasa. al-Ghazali merumuskan tiga alasan mengapa seseorang harus melakukan aktivitas ekonomi. **Pertama** untuk memenuhi kebutuhan hidup yang bersangkutan, **Kedua** kesejahteraan keluarga, dan **ketiga** membantu orang lain yang membutuhkan.

Dari tiga kriteria di atas, membuktikan bahwa kesejahteraan seseorang akan terpenuhi apabila tingkat kebutuhan mereka tercukupi. Sebenarnya kesejahteraan dalam tataran teori memiliki banyak dimensi pengaplikasiannya, namun dalam hal ini lebih difokuskan kepada terpenuhinya kesejahteraan seseorang berdasarkan tingkat kebutuhannya.

Kenyataan dilapangan dilihat dari beberapa informan yang diwawancari memberikan penjelasan mengenai Upah Kota Palembang terhadap Kesejahteraan

mereka. Salah satunya yang disampaikan oleh bapak Andi selaku karyawan di PT Finance menyatakan :²¹⁴

“Berdasarkan upah yang sudah diberikan dalam perusahaannya dapat memenuhi kebutuhan, dan merasa cukup atas upah yang diberikan”

Dengan pertanyaan yang sama diberikan kepada bapak Romiko selaku pegawai di PT WURHT cabang Palembang menyatakan :²¹⁵

“ Sebenarnya kalau dipikirkan masi kurang dengan gaji seperti itu selaku kami sudah berkeluarga. namun untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dicukup-cukupkankan saja.”

Berdasarkan yang disampaikan oleh bapak Ali Hanafiah dalam wawancaranya mengenai kesejahteraan buruh menyatakan:²¹⁶

Dalam penetapan upah minimum Kota saat ini belum memberikan kesejahteraan kepada buruh, apalagi ditetapkannya PP Nomor 78 Tahun 2015. Sangat-sangat terbatas sekali untuk memberikan pendapat-pendapat yang akan disampaikan.

Adapun pernyataan dari bapak R.M Edi Ali menyatakan bahwa:²¹⁷

Penetapan upah saat ini sudah memberikan kesejahteraan kepada buruh terkait peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 sudah adil memberikan penetapan itu, dengan menggunakan inflasi dan pertumbuhan ekonomi serta upah yang paling tinggi dibanding dengan provinsi sumatera lainnya.

²¹⁴Wawancara kepada Bapak Andi karyawan PT. PINANCE Kota Palembang pada tanggal 17 November 2016

²¹⁵ Wawancara kepada Bapak Romiko karyawan PT. WURTH cabang Kota Palembang pada tanggal 2 November 2016

²¹⁶ Wawancara kepada Bapak Ali Hanafiah Ketua Korwil KSBSI Sumatera Selatan kota Palembang pada tanggal 6 Desember 2016

²¹⁷Wawancara dengan kepala bidang pengupahan Provinsi Sumatera Selatan, pada tanggal 5 Desember 2016

Pernyataan yang disampaikan oleh bapak Hermansyah terkait implikasi terhadap kesejahteraan buruh adalah.²¹⁸

“Untuk di kota Palembang Upah Minimum Kota dirasakan sudah cukup baik dan bisa meningkatkan kesejahteraan buruh. Sebab Upah Minimum Kota Palembang termasuk yang paling tinggi di Sumatera”.

Dengan demikian dapat disimpulkan sebagian mengatakan dapat terlaksana kesejahteraan pekerja dengan adanya upah yang diberikan oleh pengusaha kepada mereka, dilihat dari pencapaian kebutuhan dasar hidup pekerja sudah tercakup di dalamnya. Bahkan kebutuhan tambahan seperti komunikasi, transportasi dan pakaianpun sudah termasuk. Akan tetapi bagi pekerja yang sudah berkeluarga melihat penetapan upah Nomor 78 Tahun 2015 belum bisa memberikan kesejahteraan bagi mereka, dikarenakan pencapaian kebutuhan Hidup layak hanya dilihat dari kaca mata untuk pekerja lajang.

²¹⁸Wawancara kepada Bapak Hermansyah direktur utama Assosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Sumatera Selatan, pada tanggal 9 Desember 2016.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian diatas, maka penulismemberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Prinsip-prinsip pengupahan menurut Ekomomi Syari'ah adalah prinsip keadilan, prinsip kelayakan dan prinsip kebajikan. Kesesuaian Penetapan Upah Minimum Kota Palembang dalam Islam yaitu Kesesuaian dengan prinsip keadilan menentukan penetapan upah yang dilakukan untuk mendapatkan hasil secara bersama baik secara transparan ataupun dengan profesional. Namun dalam hal lain ketidakadilan yang didapat oleh buruh adalah penetapan PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan, meminimalisir pendapat-pendapat buruh yang sudah ditetapkan didalamnya. Kesesuaian dengan prinsip kelayakan yaitu prinsip layak menjadi pertimbangan utama dalam menentukan berapa upah yang akan diberikan. Dilihat dari 3 aspek yaitu : *dharuriyah*(primer), *hajiyyat*(sekunder), dan *tahsiniyyat*(perlengkapan mewah). Layak bagi pekerja lajang namun belum bagi pekerja yang sudah berkeluarga. Kesesuaian dengan prinsip kebajikan berarti menuntut agar jasa yang diberikan mendatangkan keuntungan kepada buruh.

2. Ketentuan Upah Minimum Kota Palembang dalam memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi buruh di Kota Palembang menurut Islam sudah layak bagi pekerja/buruh lajang. Akan tetapi belum bagi pekerja yang sudah berkeluarga. Karena kebutuhan yang dibutuhkan bertambah. dilihat dari prinsip-prinsip dalam Ekonomi Syari'ah hanya memberikan keadilan dan kebajikan, sedangkan prinsip kelayakan belum terlihat pada penetapan upah Kota Palembang. Jadi belum sepenuhnya mengarah pada prinsip-prinsip Ekonomi Syari'ah.
3. Implikasi Upah Minimum Kota Palembang belum menjamin terhadap kesejahteraan pekerja/buruh. Karena dalam peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 mengatur survei KHL 1 kali dalam 5 tahun mengakibatkan minimnya pekerja/buruh maupun pengusaha untuk mengemukakan pendapatnya atau keinginannya terhadap kebutuhan hidup layak.

A. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran yang ditujuka kepada:

1. Pihak pengambil keputusan (pemerintah) dalam hal penetapan upah hendaklah memperhtikan kebutuhan hidup layak (Prinsip kelayakan). Bagi serikat buruh jika tidak dapat menerima kebijakan pengupahan, hendaklah menyampaikan keberatannya dengan cara-cara yang dialogis (musyawarah mupakat).

2. Dalam hal menentukan kebutuhan hidup layak tidak hanya memperhatikan status lajang.
3. Diupayakan dalam penetapan upah dikembalikan pada aturan yang sudah berlaku sebelumnya, salah satunya dengan menggunakan kebutuhan hidup layak.
4. Bagi pembaca Penelitian ini merupakan bagian terkecil dari hasil penelitian, yang berkaitan tentang penetapan upah minimum Kota Palembang. Oleh karena itu, untuk meneliti lebih lanjut dapat dilakukan penelitian secara mendalam.

ب

ه

سمفولندا نامفلکس

سمفولن أ.

: بر داسر کنفمبجسنا حسلا دیا تسمکافنو لسممیر کنسفو لنسبغیر یقوت

۰۱ فر نسف- فر نسفغو فحنمور تايکو نمیشر عهءالهفر نسفکادی. فر نسفکلنکن, دانفر نسفکبجکن.

کسسو بنفنتفنا فحنممو تفلمبغدا ماسلمیاتو کسسو و بنفر نسفکادبلن,

مننتو کفنتفناو فهبا غدلککناو نتمکندا افتکنهسلسر بر سما باکسر تر نسفر ناتو ففر فسونل

نموندالمهالنکندککادولنا غددفتا و لهبور ههادالهفتنفنومر 78 تحون 2015 ننتغغو فهن, ممنلسر فندفت -

فندفتبور هیا غسو دحدتتفکندبالمبا .

کسسو و بنفر نسفکلنکناو فر نسفلکمنجدیفر تمبغناو تهادالممننتکنبر فالو فهبا غاکندبیر یکن دلحندری 3 اسفکاتو :

ضرره (فرمر), حجت (سکندر), دانتهسننت (فرلغفتموح). لکتغیفکر جالجغ.

نمونبلو مبیغفکر جبا غسو دهیکلورغ.

.. کسسو و بنفر نسفکبجکنبر ار تلمننتاغر جسا با غدیبر یکنمندا تخکنا تهنکفدابوره

۰۲ کنتنو ناو فحننیممقتلمبغدممنو حکبیتو حنحیدو فیغلیکبغیور حدیقتلمبغمنور و تاسلامسدحلیکبغی/بور حلجغ.

اکنتتقیبلو مبیغفکر جیغسو دحبر کلورغ. کرنکبو توحنیغدییدیتحکنبر تمیح دیلیندیریفر نسف-

فر نسفدلما یقنو میشر یححیممیر یکنککادیلندکبجکن, سد غکنفر نسفکلیکنبلو متر لیحتفدفتفناو فحتفلمبغ جدی,

بلو مسفنو حیمعر حدففر نسف- فر نسفا یقنو میشر ییح

۰۳ امفلکسیا و فحننیممقتلمبغبلو ممنجمینتر حدفکسجحر انفکر ج/بروح. کرندلوفر تور نفر ینتحننومر 78 تحون

2015 معتور سر فیکهلاکلیدلم 5

.تحو نمغکیبتکنمینیفکر ج/بر و حمو فونعوسحاو نتمغمو ککنفندفتیاتو کایغیننتر حدفکبو توحنحدو فلیک

سرن ب.

:بر دسر کنکسیمفلندیاتس, مکفولیسیممیر یکنسر نیغدیبتو جو کنکفد

۱. فيحكفمبيلكفو توسن (فمر ينتحن) دلمحلفنتفناو فححن دكلحممفر حتيكنكيو تحنحيديو فليك (فرنسي فكلين). .

بغيسر يكتبور و حجيكنتيد كدقتمنر يمكبيجكنفغو فحنر حن دكلحميمفيكنكبر تنيد غانجر -جر يغبولغيس

)).(موشور حموفكت

۰ ۲ دلمهلمننتكنكبتنهذو فانكندكهممفحتكنستتوسلجع

۰ ۳ ددافكنندالمفنتفناو فهديكملكنفدا تور ننا عسود هبر لكو سبلما سلهستو بادعانمعغو نكنكيو تهنعحدو فليك

۰ ۴ بغيرمبجفناوتينايمرو فكنبغينتر كجيدر يفناطين يغير كيتنتتغنتفناو فحمنيمو مقتلمبغ اولحكر نايتو.

اوتكمنلتيايبيجانجو تدليكو كنفناطينسجر ممدلم.