

KATA PENGANTAR

الحمد لله رب العالمين وبه نستعين على أمور الدنيا والدين والصلاة والسلام
على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى اله وصحبه أجمعين.

Segala puji dan syukur, penulis panjatkan kehadiran Allah swt yang telah memberikan kesabaran dan kekuatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini sesuai dengan target. Shalawat dan salam tak lupa penulis haturkan kepada Nabi Muhammad saw, pejuang yang gigih, yang berusaha menyampaikan risalah ketuhanan bagi seluruh umat manusia di muka bumi ini.

Penyusunan penelitian ini dimaksudkan untuk menambah khazanah diskursus Islam kontemporer, khususnya dalam bidang Ilmu ekonomi Islam, yang hingga kini tetap aktual. Selain itu, penelitian ini dimaksudkan untuk memenuhi tugas bagi seorang dosen peneliti yang mendapat bantuan penelitian dari LP2M IAIN Raden Intan Lampung.

Atas partisipasi berbagai pihak yang menyebabkan penelitian ini terwujud walaupun penuh dengan segala keterbatasan, oleh karena itu penulis dengan ini menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Rektor IAIN Raden Intan Lampung, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mendapatkan hibah penelitian pada tahun 2015.
2. Ketua LP2M yang telah memberikan, fasilitas dan kemudahan-kemudahan yang diberikan kepada penulis selama menyelesaikan penelitian ini.

Atas bantuan dan jasa yang telah diberikan, semoga mendapat balasan yang setimpal di sisi Allah SWT. Akhirnya, dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberi manfaat bagi kemajuan bangsa, negara dan agama. Tak lupa penulis berharap akan kritik dan saran yang konstruktif bagi kesempurnaan penelitian ini.

Bandar Lampung, Oktober 2015

Ahmad Habibi, SE., ME.

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| KATA PENGANTAR | iv |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | viii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN..... | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah. | 7 |
| C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .. | 9 |
| | |
| BAB II LANDASAN TEORI..... | |
| A. Upah..... | 14 |
| B. Upah menurut Ekonomi Islam | 17 |
| C. Tingkat Upah | 20 |
| D. Prinsip Penetapan Upah Islam | 41 |
| E. Penetapan Upah..... | 51 |
| F. Faktro Pertimbangan Penetapan Upah | 67 |
| G. Pihak-pihak yang terlibat Penetapan Upah..... | 73 |
| H. Tujuan Penetapan Standar Upah | 81 |
| | |
| BAB III LAPORAN HASIL PENELITIAN..... | |
| A. Pedoman penetapan | 86 |
| B. Komponen Kebutuhan Hidup Layak..... | 114 |
| C. Mekanisme Penetapan Kebutuhan Hidup Layak | 118 |
| D. Mekanisme Upah Minimum Kota..... | 124 |
| | |
| BAB IV ANALISIS DATA..... | |
| A. Prosedur Upah Minimum Kota..... | 126 |
| B. Tinjauan Ekonomi Islam terhadap UMK..... | 132 |
| Lampung dalam pembiayaan | |

| | |
|---------------------|-----|
| BAB IV PENUTUP..... | |
| A. Kesimpulan..... | 137 |
| B. Rekomendasi..... | 139 |

| | |
|---------------------|-----|
| DAFTAR PUSTAKA..... | 140 |
|---------------------|-----|

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|---|-----|
| Tabel 1. Tingkat Kebutuhan Hidup Layak..... | 6 |
| Tabel 2. Jenis-jenis Kebutuhan Hidup..... | 109 |
| Tabel 3. Komponen Kebutuhan Hidup Layak..... | 114 |
| Tabel 4. Komponen Kebutuhan Hidup Layak Lajang..... | 115 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembukaan Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea empat yang menetapkan tujuan Negara Republik Indonesia yakni : “Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan social.”

Dengan kata lain, perwujudan kesejahteraan ini adalah untuk seluruh bangsa Indonesia, tidak hanya sekelompok atau sebagian masyarakat tertentu saja. Kesejahteraan dapat tumbuh salah satu faktornya adalah Pertumbuhan ekonomi, yang dapat diartikan sebagai proses kenaikan kapasitas produksi suatu perekonomian yang diwujudkan dalam bentuk kenaikan pendapatan. Pertumbuhan ekonomi di negara-negara yang sedang berkembang dewasa ini khususnya Indonesia sedang

mengalami kemajuan ekonomi, salah satu lembaga pemeringkat internasional Fitch Rating dan Moody's pada tahun 2010 yang menaikkan peringkat utang (sovereign) Indonesia dari BB+/positive menjadi BBB- dengan outlook stable. Dengan perubahan peringkat investment grade ini diharapkan dapat meningkatkan iklim investasi di Indonesia.¹

Dengan meningkatnya iklim investasi bagi Indonesia tentu saja banyak industri-industri baik dari dalam maupun luar negeri yang berminat untuk menanamkan investasi di Indonesia dengan mendirikan berbagai usaha sehingga terbuka peluang kerja bagi tenaga kerja Indonesia. Semakin banyak kesempatan kerja bagi tenaga kerja maka semakin rendah tingkat pengangguran.

Dalam Surat Huud ayat 61 dijelaskan bahwa manusia dijadikan penghuni dunia untuk menguasai dan memakmurkan dunia, hal tersebut berhubungan dengan cita-cita bangsa yang menitikberatkan pada kemakmuran

¹ Sekretariat Jendral Kementerian Keuangan, *Media Keuangan Vol. VII/No.53*/januari 2011, hlm.3

bersama, termasuk didalamnya untuk meningkatkan kesejahteraan pelaku produksi yaitu para karyawan.

هـ وَأَنْشَأَكُم مِّنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكَمُ

فِيهَا فَمَا سَتِغْتَابُنَا مِنْهُ خِيفًا إِنَّ رَبَّنَا لَذِي الْإِلْتِمَافِ

إِلَيْهِ ۚ إِنَّ رَبَّنَا لَحَكِيمٌ أَلِيمٌ ﴿٦١﴾

“...Dia telah menciptakan kamu dari bumi (tanah) dan menjadikan kamu pemakmurnya, karena itu mohonlah ampunan-Nya, kemudian bertobatlah kepadanya, Sesungguhnya Tuhanku Amat dekat (rahmat-Nya) lagi memperkenankan (doa hamba-Nya).” (QS.Huud :61)²

Perbaikan kesejahteraan pekerja menjadi tuntutan utama para buruh yang menginginkan adanya perubahan kehidupan yang lebih layak demi kelangsungan hidup mereka. Menurut Suprayudo , kesejahteraan diartikan bahwa:

“Suatu keadaan di mana kebutuhan manusia dapat dipenuhi dengan wajar secara mantap atau terus-

² Depatemen Agama RI, *Al-Quran dan terjemahnya*, (Bandung: CV.Diponegoro,2005), hlm. 182

menerus, secara konkrit itu berarti tersesuaiannya barang dan jasa kebutuhan hidup tidak hanya untuk memungkinkan hidup, tetapi untuk mempermudah sehingga orang dapat hidup layak sebagai manusia, mengembangkan dan mampu sejahtera lahir dan batin”.³

Maka dari itu kesejahteraan akan menjadi masalah yang kompleks jika dikaitkan dengan tingkat kebutuhan pekerja yang tidak sesuai dengan tingkat upah yang mereka terima, terbukti dengan banyaknya unjuk rasa di negeri kita tentang kelayakan upah yang tidak sesuai dengan harapan, tidak berbanding lurus dengan apa yang mereka kerjakan. Allah telah menegaskan dalam Al-Quran surat An-Najm : 39

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

“Dan bahwasannya seseorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”. (QS. An-Najm : 39)⁴

³ Moch.fazlin, *Pengawasan Terhadap pelaksanaan Ketentuan Upah Minimum Kota (UMK) dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja*, skripsi, Universitas Brawijaya Fakultas Ilmu Administrasi, 2006.

⁴ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan terjemahnya*, (Bandung: CV.Diponegoro,2005), hlm. 421

Hak-hak dasar pada buruh pekerja yakni mendapatkan keadilan dalam memperoleh upah atau mendapatkan upah yang layak.

Persoalan dari upah minimum yakni mengenai Kebutuhan hidup layak merupakan standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seseorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik, dan sosial untuk kebutuhan satu (1) bulan.⁵ Untuk membantu kesejahteraan pekerja buruh, pemerintah telah merumuskan berbagai kebijakan mengenai penetapan upah agar para tenaga kerja di Indonesia khususnya kaum buruh pekerja mempunyai penghidupan yang layak dan taraf hidup yang meningkat dengan menentukan upah minimum kepada para tenaga kerja.

Hal mendasar dalam upah adalah bagaimana upah tersebut ditentukan. Karena penentuan upah di daerah/kota adalah medan perang paling nyata bagi serikat buruh/pekerja. Upah jelas lebih merupakan isu eksistensial bagi buruh/pekerja, yang sungguh nyata dan penting.

⁵Gunjan Pandya, *Kebutuhan Hidup Layak KHL*, 19 Desember 2011, diakses dari <http://www.gajimu.com/main/gaji/Gaji-Minimum/komponen-khl>. 20 april 2012

Setiap tahunnya tuntutan-tuntutan dan aspirasi buruh selalu diteriakkan lewat media perjuangan mereka yaitu melalui serikat-serikat buruh/pekerja yang mewakili kepentingan mereka, yang biasanya diperingati dengan hari buruh nasional.

Berikut data tentang tingkat kebutuhan hidup layak (KHL) dan upah minimum kota (UMK) Bandar Lampung dari tahun 2009-2014.

Tabel 1

Tingkat kebutuhan hidup layak dan tingkat upah minimum kota Bandar Lampung

| Tahun | Tingkat Kebutuhan Hidup Layak | Upah Minimum Kota |
|-------|-------------------------------|-------------------|
| 2009 | Rp.825,000 | Rp.700.000 |
| 2010 | Rp.904,981 | Rp.776,500 |
| 2011 | Rp.985,905 | Rp.855,000 |
| 2012 | Rp1.174.755 | Rp 981.000 |
| 2013 | Rp 1.195.605 | Rp 1.195.000 |
| 2014 | Rp1.550.000 | Rp1.550.000 |

Sumber: diolah dari beberapa sumber.

Tabel di atas menunjukkan bahwa upah minimum kota bandar lampung mengalami kenaikan secara terus menerus namun secara riil, hal tersebut dirasakan belum cukup bagi buruh karena adanya peningkatan laju inflasi yang berpengaruh terhadap tingkat kebutuhan hidup layak (KHL) masyarakat, padahal dalam Islam idealnya upah diberikan harus memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan.

Berdasarkan uraian di atas. Peneliti sangat tertarik untuk mengkaji secara mendalam tentang penetapan upah minimum kota Bandar Lampung ditinjau dari perspektif Ekonomi Islam.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang permasalahan di atas, maka penulis dapat merumuskan rumusan masalah yakni :

1. Bagaimana prosedur penetapan upah minimum kota Bandar Lampung?
2. Bagaimana perspektif Ekonomi Islam terhadap penetapan upah minimum kota Bandar Lampung?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisa prosedur penetapan upah minimum kota Bandar Lampung
- b. Untuk mengetahui perspektif Ekonomi Islam tentang penetapan upah minimum kota Bandar Lampung.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara teoritis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan baik bagi penulis maupun masyarakat luas tentang penetapan upah minimum kota Bandar Lampung ditinjau dari perspektif ekonomi Islam
- b. Secara praktis, sebagai masukan dan sumber referensi bagi , peneliti yang ingin mengetahui penetapan upah minimum kota Bandar Lampung.

D. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field Research*), yaitu penelitian yang langsung di lapangan atau pada responden.⁶ Dalam pengumpulan data peneliti menggali data-data yang bersumber dari lapangan. Selain itu dalam penelitian juga digunakan penelitian pustaka (*library research*) sebagai pendukung kesempurnaan data. Namun karena penelitian ini pada akhirnya akan di analisa, maka proses penelitian mengangkat data dan permasalahan yang ada dilapangan (lokasi penelitian) yang berkenaan dengan penetapan upah minimum kota Bandar Lampung.

b. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu jenis penelitian yang memberikan gambaran atau uraian atas

⁶ Iqbal Hasan, *pokok-pokok Materi metodologi dan Aplikasinya*, ghalia Indonesia, Bogor, 2002, hlm.11

suatu keadaan sejernih mungkin, tanpa ada perlakuan terhadap obyek yang diteliti. Pada umumnya penelitian deskriptif merupakan penelitian non hipotesis sehingga dalam langkah penelitiannya tidak perlu merumuskan hipotesis.⁷ Penelitian deskriptif yang peneliti maksudkan adalah penelitian yang menggambarkan bagaimana prosedur penetapan upah minimum kota Bandar Lampung

2. Sumber Data

Pada penelitian ini penulis mengumpulkan data-data yang diperlukan. Dalam hal ini penulis menggunakan data primer dan skunder.

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil dari wawancara. Data primer juga adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh organisasi yang menerbitkan atau menggunakannya.⁸ Dalam hal ini, data primer dalam penelitian ini yaitu

⁷ Suharsimi Arikunto, *prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*, PT rineka cipta, Jakarta, 1993, hlm 208

⁸ Soeratno dan lincolin Arsyad, *Metodelogi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta, 1990, hlm.76

data pokok atau data lapangan yang diambil dari Disnaker Kota Bandar Lampung yang meliputi cara penetapan upah minimum kota Bandar Lampung, dan pihak-pihak yang terkait dalam hal tersebut.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya.⁹ misalnya dalam bentuk tabel-tabel dan diagram-diagram.¹⁰ Dan data sekunder juga berasal dari literatur-literatur lain yang mendukung serta berhubungan dengan penetapan upah minimum kota Bandar Lampung.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara atau *interview* adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi

⁹ *Ibid.*, hlm.76

¹⁰ *Ibid.*, hlm.76

atau keterangan-keterangan.¹¹ Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode interview bebas terpimpin yaitu tanya jawab terarah untuk mengumpulkan data yang relevan saja. Dalam hal ini penulis mengajukan pertanyaan kepada informan yang berada di Disnaker kota Bandar Lampung dan pihak-pihak yang terlibat dalam penetapan upah minimum kota Bandar Lampung.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan transkrip, buku, surat kabar; notulen rapat, program kerja, anggaran dasar, anggaran rumah tangga, serta dokumen-dokumen penting lainnya. Metode ini digunakan sebagaimana metode utama untuk menggali data atau dokumen yang berkenaan dengan tinjauan ekonomi Islam terhadap penetapan upah minimum.

4. Analisis Data

¹¹ Cholid Narbuko, Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, PT.Bumi Aksara :Jakarta, 2009.hlm.83

Untuk menganalisis data peneliti menggunakan analisis kualitatif, dengan pendekatan berpikir induktif. Metode induktif yaitu suatu cara berfikir yang berangkat dari fakta-fakta khusus, peristiwa yang khusus yang konkrit kemudian dari fakta-fakta itu ditarik generalisasi yang bersifat umum. Maksud peneliti adalah dengan menggunakan metode induktif peneliti melihat secara spesifik tentang analisis penetapan upah minimum kota, dan secara umum penetapan umum penetapan yang hendak diteliti adalah menggunakan sistem upah minimum pada Disnaker kota Bandar Lampung yang kemudian diolah untuk mengambil data yang sifatnya khusus, lalu kemudian penulis menarik kesimpulan yang masih bersifat umum. Dalam hal ini mengadakan penelitian harus menggeneralisasikan hal-hal penyelidikan seluas-luasnya, tetapi disamping itu harus membatasi sehingga kesimpulan yang diperoleh benar-benar berlaku dan dapat digunakan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Upah

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah. Dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayarkan atas jasanya dalam produksi. Menurut pernyataan Professor Benham :

Upah dapat didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian.¹²

Masalah upah sangat penting dan dampaknya sangat luas, jika para pekerja tidak menerima upah yang adil dan pantas,

¹² Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid 2*, Dana bhakti Wakaf : Yogyakarta, 1995, hlm.361

itu tidak hanya akan mempengaruhi daya beli yang akhirnya mempengaruhi standar penghidupan para pekerja, melainkan akan langsung mempengaruhi seluruh masyarakat karena mereka mengkonsumsi sejumlah besar produksi negara.

Disamping itu, ketidakadilan terhadap golongan pekerja akan menyebabkan rasa tidak senang dan kekacauan dikalangan mereka dan menimbulkan aksi terhadap industri dalam bentuk aksi pemogokan. Kasus bisnis semacam ini dan perselisihan dalam industri menyebabkan setiap tahun mengalami kerugian waktu dan uang lebih besar bagi para pengusaha sebagai penanam modal negara. Untuk itu sangat penting adanya perhatian yang besar yang harus diberikan terhadap penentuan upah dari kelompok pekerja.

Menetapkan upah yang adil bagi pekerja sesuai dengan syari'ah bukanlah pekerjaan mudah. Hal tersebut pernah dialami sahabat ketika menetapkan gaji khalifah Abu Bakar, setelah dia meninggalkan pekerjaannya sebagai pedagang. Umar Bin Khattab bersama sahabat lain menetapkan gaji Abu Bakar dengan standar yang mencukupi kehidupan seorang muslim golongan menengah. Penetapan gaji seperti ini masih samar atau belum jelas, dan Abu Bakar, akhirnya

mengusulkan “sesungguhnya saya adalah seorang pedagang, maka ukurlah itu dengan dirham...” usulan tersebut diterima dan sahabat menetapkan 12 Dirham perhari. Mawardi dalam Al-Ahkam al-Sulthaniyah” berpendapat bahwa dasar penetapan upah pekerja adalah standar cukup, artinya bahwa gaji atau upah pekerja dapat menutupi kebutuhan minimum.¹³

Adapun perbedaan pendapat yang besar di kalangan ahli ekonomi mengenai masalah penetapan upah. Seberapa besar upah seorang pekerja yang harus diterima atau bagaimana upah itu ditetapkan. Banyak teori yang telah diberikan oleh beberapa ahli ekonomi. Sebagian mengatakan upah ditetapkan berdasarkan tingkat kebutuhan hidup, lainnya menetapkan berdasarkan ketentuan produktivitas marginal.¹⁴

Upah menurut teori ”Produk Marginal” upah ditentukan oleh keseimbangan antara kekuatan permintaan dan persediaan. Dengan mengasumsikan penyediaan tenaga kerja dalam jangka suatu yang panjang dan konstan, maka permintaan akan buruh dalam satu kerangka masyarakat,

¹³ Rustam Effendi, *produksi dalam Islam*, Magistra Insani Press:Yogyakarta. hlm. 55

¹⁴ Ziauddin Ahmad, *Al-Qur'an Kemiskinan dan Pemerataan Pendapat*, Dana Bhakti Prima Yasa :Yogyakarta, 1998, hlm. 88

datang dari majikan yang memperkerjakan buruh dan faktor produksi lainnya untuk membuat keuntungan dari kegiatan usahanya. Selama hasil bersih tenaga kerja lebih besar dari tarif upah itu, majikan akan semakin memperkerjakan tenaga kerja tambahan pada batas dimana biaya memperkerjakan semakin banyak satuan tenaga kerja. Hal itu merupakan permintaan semua majikan yang terjadi dalam keseluruhan hubungan dengan persediaan tertentu yang menentukan produk marginal tenaga kerja secara keseluruhan dan tarif upah di pasaran. Sedangkan upah yang disesuaikan dengan kebutuhan hidup dalam pandangan ekonomi islam akan dipaparkan pada tingkatan upah.

1. Upah Menurut Pandangan Ekonomi Islam

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, kelas pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja 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 kerjasama mereka tanpa adanya

ketidakadilan terhadap pihak lain. Dalam hal ini ditegaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah :279

لا تظلموا ولا تظلمون...

“...Kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya...”(Al-Baqarah : 279)¹⁵

Ayat di atas memberikan penegasan bahwa dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri.

Penganiayaan terhadap para pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerja sama sebagai jatah dari hasil kerja mereka tidak mereka peroleh, sedangkan yang dimaksud dengan penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksa oleh kekuatan industri untuk membayar upah para pekerja

¹⁵ Depatemen Agama RI, *Al-Quran dan terjemahnya*, (CV.Deponegoro:Bandung,2005), hlm. 37

melebihi dari kemampuan mereka.¹⁶ Oleh karena itu, Al-quran memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. dalam surat Ali ‘imran ayat 161 dijelaskan bahwa :

...ثُمَّ تَوَفَّىٰ الْكُلَّ نَفْسٍ مِّمَّا كَسَبَتْ

وَهُمْ لَا يُظَلَّمُونَ ﴿١٦١﴾

“...Kemudian tiap-tiap diri akan diberi pembalasan tentang apa yang ia kerjakan dengan (pembalasan) setimpal, sedang mereka tidak dianiaya. (QS. Ali ‘imran : 161)¹⁷

Manusia akan dibalas sesuai dengan yang mereka kerjakan, dalam ayat ini juga terdapat keterangan tentang balasan terhadap manusia di akhirat kelak dan pekerjaan mereka di dunia, namun prinsip keadilan yang disebutkan disini dapat pula diterapkan kepada manusia dalam

¹⁶ Afzalur Rahman, op.,cit, hlm.

¹⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan terjemahnya*, (CV.Deponegoro:Bandung,2005), hlm.56

memperoleh imbalannya di dunia ini. Oleh karena itu, setiap orang harus diberi imbalan penuh sesuai hasil kerjanya dan tidak seorangpun yang harus diperlakukan secara tidak adil. Pekerja harus memperoleh upahnya sesuai sumbangsuhnya dalam produksi, sementara majikan harus menerima keuntungannya sesuai dengan moral dan sumbangsuhnya terhadap produksi. Dengan demikian setiap orang memperoleh bagiannya dari deviden Negara dan tidak seorangpun yang dirugikan.

Upah yang wajar atau dalam artian tidak seorangpun yang dirugikan adalah apa yang dibutuhkan oleh seorang pekerja, yaitu biaya hidup dengan batas minimum. Menurut Taqyiddin Al-Nabhani mendasarkan pemberian upah pekerja pada kebutuhan hidup. Ia mendasarkan upah pekerja kepada jasa atau manfaat yang diberikan pekerja dengan perkiraan ahli terhadap jasa tersebut di tengah masyarakat. Penentuan upah tidak boleh didasarkan perkiraan batas taraf hidup yang paling rendah, atau tingginya tarif tertentu.¹⁸

Itulah beberapa uraian tentang upah dalam pandangan Islam, yang didukung dengan hadist dan pendapat sahabat.

¹⁸ Rusli Namhuri, *op., cit*, hlm 42

2. Tingkatan Upah

Berdasarkan prinsip keadilan, upah dalam masyarakat islam akan ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan Negara. Dalam pengambilan keputusan tentang upah maka kepentingan mencari nafkah dan manjikan akan dipertimbangkan secara adil. Untuk itu menjadi tanggung jawab negara islam untuk mempertimbangkan tingkat upah yang ditetapkan agar tidak terlalu rendah sehingga tidak mencukupi biaya kebutuhan pokok para pekerja juga tidak terlalu tinggi sehingga majikan kehilangan bagiannya yang sesungguhnya dari hasil kerjasama itu.¹⁹

Agar dapat menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup, negara perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimum dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah ini akan jatuh. Tingkat minimum ini sewaktu-waktu harus ditinjau kembali untuk melakukan penyesuaian berdasarkan perubahan tingkat harga dan biaya hidup. Tingkat maksimumnya tentunya akan ditetapkan

¹⁹ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid II*, Dana Bhakti Wakaf : yogyakarta, 1995, hlm.366

berdasarkan sumbangan tenaganya dan akan sangat bervariasi. Tingkatan-tingkatan upah dalam Islam tersebut diantaranya :

a. Tingkat Upah Minimum.

Pekerja dalam hubungannya dengan majikan berada dalam posisi yang sangat lemah yang selalu ada kemungkinan kepentingannya tidak akan terlindungi dan terjaga dengan sebaik-baiknya. mengingat posisinya yang lemah, Islam memberikan perhatian yang besar untuk melindungi hak-haknya dari pelanggaran yang dilakukan oleh majikan. Sudah menjadi kewajiban para majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya, sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkat kehidupan yang layak. Pembagian kebutuhan-kebutuhan pokok disebutkan dalam QS.Thaaaha:118-119

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ ۗ ﴿١١٨﴾ وَأَذِّنْ لَكَ

لَا تَظْمَأُ ۗ أَوْ فِيهَا وَلَا تَضْحَىٰ ۗ ﴿١١٩﴾

118. *Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang,*

119. *Dan Sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya". (QS. Thaahaa : 118-119)²⁰*

Kata “Tadzmau’ yang berarti dahaga, keinginan yang sangat mendesak; kerinduan, nampaknya menunjukkan bahwa kata tadzmau tidak hanya mengandung pengertian yang sederhana yaitu dahaga terhadap air tapi dahaga (kebutuhan) terhadap pendidikan dan pengorbanan. Dengan demikian sudah menjadi tanggung jawab negara islam untuk memenuhinya agar rakyat terpelihara hidupnya atau memenuhi semua kabutuhan mereka. Mereka akan memeperoleh makanan dan pakaian yang cukup serta

²⁰ Ibid, hlm. 255

tempat tinggal yang layak. Selain itu anak mereka berkesempatan memperoleh pendidikan dan tersediannya fasilitas pengobatan bagi keluarga mereka. Apabila kebutuhan-kebutuhan pokok tidak tertutupi dengan upah tersebut maka akan sangat mempengaruhi efisiensi populasi kerja sehingga akhirnya mempengaruhi kekayaan negara. Disamping itu rasa ketidakpuasan yang timbul dikalangan kelompok pekerja akan melahirkan kebencian dan konflik antara kelompok didalam masyarakat yang betul-betul akan merusak persatuan dan kesatuan dan akibatnya terjadi kehancuran dalam ekonomi dan masyarakat.

Dalam surat Hud ayat 6 juga menyebutkan kenyataan bahwa negara Islam bertanggung jawab langsung atau tidak langsung untuk memenuhi kebutuhan makan masyarakatnya.

وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ

رِزْقُهَا

“Dan tidak ada suatu binatang melata²¹ pun di bumi melainkan Allah-lah yang memberi rezkinya...”(QS. Hud :6)

Sebuah negara Islam sebagai wakil Allah di muka bumi diharapkan dapat melakukan pemerataan rezeki terhadap anggota masyarakatnya. Dengan demikian, tugas utamanya adalah memperhatikan agar setiap pekerja dalam negara memperoleh upah yang cukup untuk mempertahankan suatu tingkat kehidupan yang wajar. Dan tidak akan pernah membolehkan pemberian upah yang berada di bawah tingkat minimum agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan pokoknya. Rasulullah SAW senantiasa menasehati para sahabat beliau agar memberlakukan pelayan-pelayan mereka dengan baik dan memberi mereka upah yang cukup dan layak.

Hadist Rasulullah saw yang berbunyi “Berilah makanan dan pakaian kepada pelayan dan budak sebagai mana kebiasaannya dan berilah mereka pekerjaan sesuai dengan kemampuannya”.

²¹ yang dimaksud binatang melata di sini ialah segenap makhluk Allah yang bernyawa.

Hadist ini jelas menganjurkan agar upah para pekerja harus cukup untuk menutupi kebutuhan-kebutuhan pokok mereka menurut taraf hidup pada saat itu. Dan ini sewajarnya dianggap sebagai tingkat upah minimum, dan upah tidak seharusnya jatuh dibawah tingkat minimum dalam suatu masyarakat.

Abu Dzar meriwayatkan bahwa Rasulullah SAW bersabda :

عَنِ الْمَعْرُورِيِّ سُوَيْدٍ قَالَ : مَرَرْنَا بِأَبِي دَرَّالْبُرَيْدَةِ وَعَلَيْهِ بَرْدٌ وَعَلَى غُلَامِهِ مِثْلُهُ فَقُلْنَا يَا أَبَادِرُّ لَوْ جَمَعْتَ بَيْنَهُمَا كَمَا نَتُّ حُلَّةً فَقَالَ أَنَّهُ كَانَ بَيْنَ وَبَيْنَ رَجُلٍ مِنْ إِخْوَانِي كَلَامٌ وَكَانَتْ أُمُّهُ أَعْجَمِيَّةً فَعَيْرْتُهُ بِأُمَّهِ فَشَكَانِي إِلَى النَّبِيِّ ص.م. فَلَقِينْتُ النَّبِيَّ ص.م. فَقَالَ يَا أَبَادِرُّ إِنَّكَ مَرُؤٌ فِيكَ جَاهِلِيَّةٌ فُلْتُ يَا رَسُولَ اللَّهِ مَنْ سَبَّ الرَّجَالَ سَبَّ سُبُوحَ آبَاءِ وَأُمَّهُ فَقَالَ يَا أَبَادِرُّ إِنَّكَ مَرُؤٌ فِيكَ جَاهِلِيَّةٌ لِحَوَانِكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِكُمْ فَاطْعِمَهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ وَالْيَسُوءُ لَهُمْ مِمَّا لِيَسُوءُونَ وَلَا تَكْلَفُوا لَهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَفْتُمُوهُمْ فَأَعَيْنُوهُمْ

“Berasal dari ma’rur bin suwaid, ia berkata, “ kamu melewati Abu Dzar yang mengenakan pakaian bergaris di daerah rabadza dan budaknya mengenakan pakaian yang sama dengannya. Kemudian kami berkata, wahai Abu Dzar, kalau kamu gabung dua pakaian itu tentu menjadi pakaian yang lengkap, kemudian Abu Dzar mengatakan pernah berbincang-bincang dengan seorang kawan yang ibunya non arab. Kemudian saya mencelanya karena (ulah) ibunya, kemudian kawan itu mengadukan ku kepada Nabi SAW, lalu saya bertemu Nabi SAW, kemudian beliau pun bersabda, ya Abu Dzar sesungguhnya

pada dirimu terdapat sikap jahiliyah. Saya (Abu Dzar) bertanya, ya Rasulullah siapa saja yang mencela orang lain, niscaya mereka mencela bapak dan ibunya. Kemudian Rasulullah SAW, ya Abu Dzar sesungguhnya pada dirimu terdapat sikap jahiliyah, 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 membebannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)”.²²

Menurut makna Hadist di atas, jelas bahwa hadist ini menetapkan :

- 1) Majikan dan pekerja harus saling mengakui satu sama lain sebagai saudara seiman dan tidak ada yang bertindak sebagai tuan dan budak. Perubahan dalam sikap majikan ini sesungguhnya akan memperbaiki hubungan di antara mereka. Manakala majikan memandang pekerjaannya dengan upah yang sesuai

²² Muhammad Nashiruddin Al-bani, *Ringkasan Shahih Muslim*, Pustaka As-sunnah : Jakarta, 2008. hlm. 598

sehingga ia dapat menutupi semua biaya-biaya kebutuhannya. Disamping itu, pekerja akan merasa sangat berkepentingan dalam pekerjaannya dan bekerja sungguh-sungguh dengan mencurahkan kemampuan dan memberikan keuntungan bagi keduanya, majikan dan pekerja dan kekayaan negara juga akan meningkat.

- 2) Majikan mempunyai kedudukan yang sama dengan pekerjaannya dalam pemenuhan hal kebutuhan pokok manusia. Dengan kata lain, pekerja harus diberi upah yang layak untuk menutupi kebutuhan mereka. Sebagaimana disabdakan Rasulullah saw,

“Dia harus memberi makan kepada mereka sesuai apa yang dia sendiri makan dan memberi pakaian seperti apa yang dia pakai sendiri”,

menjadi prinsip dasar yang akan menentukan upah minimum para pekerja. Diminta pada para majikan dari kalangan orang islam agar mereka bermurah hati dalam pemberian upah kepada pekerja mereka sehingga mencukupi untuk memenuhi tuntutan ekonomi mereka sesuai kebutuhan zaman. Selain dari itu, hadist ini juga menuntut *“Hak mata pencarian”* para pekerja terhadap majikan agar mereka tidak

terlempar ke dalam penderitaan dan kesengsaraan dari bencana kemiskinan serta kelaparan. Mereka telah bekerja dan membantu para majikan mencapai kemakmuran yang mereka nikmati, dan sebagai gantinya mereka mereka menuntut hak dari mereka dengan upah yang layak agar keperluan mereka sehari-hari terpenuhi. Disamping itu, upah harus cukup tinggi agar mereka dapat meraih suatu kehidupan yang menyenangkan, sehingga dapat lebih dekat dengan majikan, paling tidak memenuhi kebutuhan pokok mereka.

- 3) Seorang pekerja tidak seharusnya diberi tugas yang sangat berat dan sulit melebihi kemampuannya, atau seakan-akan pekerjaan itu memungkinkan baginya mengalami penderitaan yang besar, dan tidak diperkerjakan berjam-jam (terlalu lama) sehingga dapat berakibat buruk pada kesehatannya, dengan kata lain pekerjaan itu harus disesuaikan dengan kemampuan fisik dan waktu, sehingga tidak harus terlalu memberatkan pekerja. Jika pekerja itu diberikan tugas yang sulit dan berat maka dia harus ditunjang oleh modal dan tenaga kerja yang lebih banyak agar tugasnya lebih mudah dan ringan. Selain

itu, dia harus diganti rugi yang sesuai dalam bentuk upah ekstra untuk pekerjaan yang sulit dan pekerjaan yang memakan waktu lebih lama.²³

Tidak diragukan lagi bahwa hadist di atas memberikan pengertian yang sangat luas, tapi juga dengan tegas dan meyakinkan menuntut persamaan hak kepada semua makhluk, khususnya termasuk para pekerjaan yang posisinya sangat lemah jika dibanding dengan para majikan. Namun demikian perlu ditegaskan bahwa diperingatkan kepada orang-orang yang beriman yang berbuat kebajikan dan keadilan agar tidak mengharapkan imbalan uang kecuali mencari ridha Allah semata-mata. Diharapkan orang-orang seperti mereka akan bermurah hati dalam pemberian upah kepada pekerja mereka. Inilah tanda-tanda orang yang mencintai saudaranya, sebagaimana dia mencintai diri sendiri. Oleh karena itu, setiap majikan dari kalangan kaum muslimin diharapkan dapat memberi upah yang sesuai kepada para pekerjanya karena Allah semata-mata, dan tidak ada majikan yang beragama islam (Islam yang sebenar-benarnya dan bukan karena faktor keturunan

²³ Yusuf ud-din, *Islam Kay Muashi Nazariyat*, T,t. hlm.369

saja) yang akan membayar upah rendah kepada pekerjanya sehingga tidak dapat membeli sekalipun kebutuhan pokok hidup mereka. Seorang majikan yang beragama islam akan merasa bangga dan senang apabila memberi upah yang baik dan sesuai kepada para pekerjanya.

Cara lain yang mungkin digunakan untuk menghitung upah pekerja dikemukakan Bani Sadr, sebagai berikut,

- a) Menghitung pengeluaran seorang buruh bersama istri, dan anak-anaknya menghitung kebutuhan minimum mereka itu masih bekerja dan setelah itu baru bergantung pada keahlian dan senoiritasnya.
- b) Cara yang kedua, mencoba mendasarkan ganti rugi dengan mempertimbangan buruh dalam hubungan dengan fungsinya pada proses produksi, jadi tergantung pada bagaimana dia memberi sumbangan terhadap produksi itu sendiri.²⁴

b. Upah Tertinggi

Islam tidak membiarkan upah berada di bawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja, dan islam juga tidak membiarkan

²⁴ Rustam Effendi, *Produksi dalam Islam*, Magistra Insani Press:Yogyakarta, hlm. 60

adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangsuhnya terhadap produksi. Sebagaimana diketahui betapa pentingnya menyediakan upah bagi mereka yang setidak-tidaknya dapat memenuhi kebutuhan pokok mereka agar tercipta keadilan dan pemerataan, disamping itu untuk menunjang efisiensi kerja mereka, juga perlu menjaga upah agar tetap berada pada batas-batas kewajaran agar mereka tidak menjadi pengkonsumsi semua barang produksi.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ۗ

“Dan bahwasannya seseorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”. (QS. An-Najm : 39)²⁵

Ayat ini menetapkan tentang apa yang dapat dituntut para pekerja dari para majikan mereka. Upah maksimum yang mereka tuntutan dari para majikan harus sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dalam keberhasilan bersama faktor-faktor produksi lainnya.

²⁵ Depatemen Agama RI, *op.cit.* hlm. 421

Sudah merupakan hukum alam bahwa seseorang yang melakukan sesuatu akan memperoleh imbalannya sesuai apa yang dilakukannya, tidak terkecuali kegiatan-kegiatan manusia yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Setiap pekerja akan menerima sesuai apa yang telah mereka kerjakan :

...وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمُ

بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٦﴾

“...Dan sesungguhnya Kami akan memberikan balasan kepada orang-orang yang sabar dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”. (QS. An-Nahl : 96)²⁶

Kewajiban bagi setiap majikan untuk membayar dengan upah yang baik dan cukup kepada para pekejanya agar mereka dapat menikmati kehidupan yang menyenangkan. Orang-orang yang tidak membayar ganti

²⁶ Ibid., hlm. 222

rugi yang sesuai kepada para pekerja mereka diperingatkan agar memperbaiki kesalahan mereka dan membayar kembali apa yang menjadi hak orang lain. sebagaimana ditegaskan dalam surat Al-Qashash : 83, :

تِلْكَ الْأَمْثَلُ لِمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ نُجِحَ وَمَنْ أَرَادَ الْأُولَىٰ لَمْ يَنْجُ إِلَّا بِرِجَالٍ عَلَىٰ يَدَيْهِمْ يَمُرُّونَ عَلَيْهَا بِغَيْرِ حِسَابٍ
لَا يَرْيَدُونَ مِثْلَ بَعْضِ الْأَرْبَابِ وَلَا

فَسَادًا

“Negeri akhirat itu, kami jadikan untuk orang-orang yang tidak ingin menyombongkan diri dan berbuat kerusakan (di bumi) bumi”. (QS. Al-Qashash :83)²⁷

Perbuatan “tidak membayar hak sesungguhnya dari orang lain” di sini diperbandingkan dengan tindakan-tindakan orang-orang yang melakukan penyelewengan dan

²⁷ Ibid., hlm. 316

berbuat kerusakan di muka bumi itu dianggap termasuk cara-cara orang yang zalim.

Kezaliman dalam hal ini dapat dilakukan pengusaha terhadap pekerja dan sebaliknya dapat dilakukan pekerja terhadap pengusaha. Termasuk kezaliman pengusaha terhadap pekerja adalah tindakan mereka yang tidak membayar upah pekerja dengan baik, memaksa pekerja bekerja di luar kontrak kerja yang disepakati, melakukan pemutusan hubungan kerja secara semena-mena, termasuk tidak memberikan hak-hak pekerja, seperti hak untuk dapat menjalankan kewajiban ibadah, hak untuk istirahat jika dia sakit, dan sebagainya. Berkaitan dengan pengusaha yang zalim Rasul saw. telah mengingatkan dalam hadisnya. Imam Bukhari meriwayatkan dari Abu Hurairah r.a. bahwa Nabi SAW. bersabda, Allah SWT. berfirman:

ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ عَدَرَ، رَجُلٌ
بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ
يُؤْفِهِ أَجْرَهُ.

“Tiga orang yang Aku musuhi pada hari kiamat nanti adalah orang yang telah memberikan (baiat kepada khalifah) karena Aku, lalu berkhianat; orang yang

menjual (sebagai budak) orang yang merdeka, lalu dia memakan harga (hasil) penjualannya; serta orang yang mengontrak pekerja, kemudian pekerja tersebut menunaikan pekerjaannya, sedangkan orang itu tidak memberikan upahnya” (HR Ahmad, Bukhari, dan Ibnu Majah dari Abu Hurairah).

Adapun kezaliman yang dilakukan pekerja terhadap pengusaha adalah jika pekerja tidak menunaikan kewajibannya yang menjadi hak pengusaha, seperti tidak bekerja sesuai jam kerja yang ditentukan, melakukan perusakan terhadap aset milik pengusaha, dan sebagainya.

Dalam rangka mencegah kezaliman yang terjadi dalam kontak kerja tersebut, maka Islam memberlakukan hukum-hukum yang tegas kepada siapa saja yang melakukan kezaliman, baik itu pengusaha maupun pekerja. Hukum-hukum itu diberlakukan agar tidak boleh ada kezaliman satu pihak terhadap pihak lainnya. Dan dalam keterangan dari ayat-ayat ini dikatakan bahwa orang yang tidak beriman itu melakukan penahanan terhadap bagian dari hak yang seharusnya diterima oleh para pekerjanya. Sebaliknya, setiap orang-orang beriman yang percaya kepada Allah dan hari pembalasan, akan dengan ikhlas membayar semua

pekerjaan para pekerjanya, dan terkadang dia membayar melebihi dari hak yang patut mereka terima semata-mata untuk memperoleh ridha Allah SWT.²⁸

Hak-hak yang seharusnya diterima oleh para pekerja dalam perspektif Ekonomi Islam yakni:

- 1) Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak
- 2) Para pekerja tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya, dan jika suatu waktu, pekerja dipercayakan menangani pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk beras atau modal yang lebih banyak, atau kedua-duanya.
- 3) Para pekerja harus diberi bantuan pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu. Sepatutnya jika bantuan terhadap biaya pengobatan buruh dan majikan ditambah dengan bantuan pemerintah.

²⁸ Diakses dari <http://aafandia.wordpress.com/2009/05/20/upah-minimum-regional-dalam-perspektif-islam/>, 10 april 2012.

- 4) Penentuan yang layak harus dibuat untuk pembayaran pensiunan bagi pekerja. Majikan dan pegawai bisa dimintai sumbangan dana itu, tapi sebagian besar akan disumbangkan oleh negara islam dari dana zakat.
- 5) Para majikan harus didorong untuk mengeluarkan sodaqohnya (subangan sukarela) terhadap pekerja mereka dan anak-anak mereka.
- 6) Mereka harus dibayar dari keuntungan asuransi pengangguran yang berasal dari dana zakat. Hal itu memperkuat kekuatan perjanjian mereka dan akan membantu dalam menstabilkan tingkat upah pada suatu tingkat yang wajar dalam negeri.
- 7) Mereka harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.
- 8) Barang-barang yang dibuat dalam pabrik tempat mereka bekerja harus diberikan kepada mereka secara gratis atau menjual kepada mereka dengan biaya yang lebih murah.
- 9) Mereka harus diperlakukan dengan baik dan sopan dan dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan selama mereka berkerja.

10) Mereka harus disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan efisien kerja mereka tidak terganggu.²⁹

c. Tingkat Upah Yang Sesungguhnya

Islam telah menyediakan usaha-usaha pengaman untuk melindungi hak-hak para majikan dan pekerja. Jatuhnya upah di bawah tingkat terendah tidak seharusnya terjadi untuk melindungi hak-hak pekerja, sebaliknya menaikkan upah yang melebihi batas tertinggi tidak seharusnya terjadi demi menyelamatkan kepentingan majikan.

Upah yang sesungguhnya akan berubah dari antara kedua batas-batas ini berdasarkan Undang-Undang persediaan dan permintaan ketenagakerjaan yang tentunya akan dipengaruhi oleh standar hidup sehari-hari dari kelompok pekerja, keefektipan kekuatan organisasi mereka, dan sikap majikan sebagai pernyataan kepercayaan mereka kepada Allah dan hari pembalasan.

Sebagai hasil interaksi dari semua kekuatan-kekuatan ini, maka dimanapun juga upah yang akan ditetapkan antara

²⁹ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid II*, Dhana Bakti Wakaf :Yogyakarta, hlm. 391-392

tingkat minimum dan maksimum penentuannya berdasarkan standar hidup sehari-hari para pekerja jika organisasi mereka lemah dan kurang efektif serta keimanan para majikan terhadap Allah dan hari pembalasan itu diragukan. Disamping itu, jika organisasi para pekerja itu kuat dan mantapnya keimanan para majikan terhadap Allah maka upah itu akan bergerak lebih mengarah kepada batas tertinggi sumbangsih mereka terhadap produksi. Walaupun demikian, negara islam akan memberlakukan peraturannya yang tepat dalam penentuan suatu upah yang layak dan sesuai kepada para pekerja.

Jika pada suatu waktu upah jatuh di bawah tingkat minimum, maka negara islam mempunyai hak yang sah untuk campur tangan dan menentukan upah minimum yang disesuaikan dengan kebutuhan pada saat itu. Akan tetapi jika kebenaran ajaran islam diberikan kepada manusia untuk memperkuat keimanan mereka kepada Allah dan hari pembalasan dan untuk menumbuhkan semangat pengorbanan maka upah tidak akan pernah jatuh di bawah tingkat yang ada dan negara tidak perlu sering campur. Apabila para majikan menyadari sepenuhnya tentang kewajiban mereka kepada para pekerjanya maka kemungkinan besar mereka akan membayar pekerjaannya

dengan upah yang cukup untuk menutupi kebutuhan pokoknya.

Upah masyarakat muslim yang sebenarnya cukup tinggi untuk membawa hubungan para pekerja lebih dekat kepada para majikannya setidaknya kebutuhan pokok mereka tertanggulangi.

3. Prinsip-Prinsip Penetapan Upah Dalam Islam

Dalam perspektif Ekonomi Islam, prinsip upah terbagi atas dua (2) bagian, yakni sebagai berikut :

a. Adil

Adil dalam konsep ekonomi islam berarti tidak mendzalimi dan tidak juga menganiaya orang lain, karena islam menghormati hak-hak orang lain, dalam Al-Qur'an surat Al-Maidah ayat 8 menjelaskan bahwa berbuat adil merupakan perbuatan yang lebih dekat dengan ketaqwaan.

...إِنَّمَا عَدَلَ لَوْ هُوَ مُؤَافَقَ رَبِّهِ لِمَلَأْتَهُ قَوْيَ ۗ

“...Berbuat adillah, karena adil itu lebih dekat kepada Taqwa...”. (QS. Al-Maidah : 8).³⁰

Adapun makna adil ditinjau dari ekonomi Islam dalam ketetapan upah yakni :

1) Adil bermakna Jelas dan Transparan

Nabi SAW bersabda :

عن أبي سعيد الخدري ر ع أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَنْ اسْتَأْجَرَ اجِيرًا فَلْيَسِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ (رواه عبد الرزاق)

“Dari Abi Sa’id Al-Khudri r.a. bahwasannya Nabi SAW telah bersabda: Barang siapa menyewa seorang ajir,

³⁰ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan terjemahnya*, (Bandung: CV.Diponegoro,2005), hlm. 86

maka hendaklah disebutkan tentang upah (pembayarannya)”. (HR. Abdul Razak).³¹

Dari hadits 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, Rasulullah bersabda :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ (رواه ابو يعلى وابن ماجه والطبراني

“Berilah upah/jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringatnya“.

(HR. Abu Ya’la, Ibnu Majah, Imam Thabrani dan Tarmidzi).³²

³¹ Helmi Karim, *Fiqh Mu’amalah*, PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta, 1997, hlm. 33

³² A. Hasan, *Tarjamah Bulughul Maram*, Cv. Diponegoro : Bandung, 1996. hlm. 459.

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

*”Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos 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”.*³³

Dari 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

³³ Yusuf Qardhawi, Norma dan Etika Ekonomi Islam, Gema Insani Press :Jakarta, 1997, hlm. 109

Syeikh Qardhawi dengan polos 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-hadits diatas juga 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).

2) Adil bermakna proporsional

Dalam Al-Qur'an adil bermakna proporsional dijelaskan dalam QS. An-Najm:39, yakni:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

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

(QS. An-Najm : 39).

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

Dalam surat Al-Qashash :26-27 dijelaskan bahwa:

قَالَتْ إِحْمَدْ لَهُ مَا يَدَّأْتِ ۖ إِنِّي خَشِيتُ أَن يَحْمَدَهُ

إِن خَيْرٌ مِّنَ ۖ إِنِّي خَشِيتُ أَن يَحْمَدَهُ ۖ إِنِّي خَشِيتُ أَن يَحْمَدَهُ

اَلْأَمَمِينَ ﴿٦٦﴾ قَالَ إِذْ يَأْتِيَنَّكَ رِجَالٌ
 بِأَنْبَاءٍ مِنْكَ إِتَيْنَاكَ بِنْتَيْنِ إِذْ هَتَّيْتَهُنَّ
 عَلَيَّ أَنْ تَأْتِيَنَّكَ رِجَالٌ بِأَنْبَاءٍ مِنْكَ
 إِتَيْنَاكَ بِنْتَيْنِ إِذْ هَتَّيْتَهُنَّ عَلَيَّ أَنْ
 تَأْتِيَنَّكَ رِجَالٌ بِأَنْبَاءٍ مِنْكَ
 إِتَيْنَاكَ بِنْتَيْنِ إِذْ هَتَّيْتَهُنَّ عَلَيَّ

26. Salah seorang dari kedua wanita itu berkata : “ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang berkerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk (berkerja pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”

27. berkatalah dia (syu'aib):”sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja dengan ku delapan tahun dan jika kamu cukupkan

sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik”.

Tafsiran dalam ayat di atas mengisahkan kriteria pekerja dan kontrak kerja yang ideal dikemas dengan cerita romantis antara Nabiyullah Musa as dan dua (2) anak perempuan Nabiyullah Syuaib as.

Kriteria pertama adalah seorang karyawan atau pekerja, adalah mempunyai kekuatan atau potensi diri dibidang pekerjaanyang digeluti. Keterampilan dibidangnya itu diharapkan akan melahirkan profesionalisme yang dapat melahirkan karya-karya agung dibidangnya masing-masing. Kriteria pekerja kedua adalah dapat dipercaya. Kriteria ini meskipun menepati urutan kedua, tetapi memiliki nilai nomor satu secara substantif.

Kriteria kedua, dunia kerja yang demikian beragam aktifitasnya memerlukan pengaturan waktu kerja dan upah karyawan yang memenuhi rasa keadilan kedua belah pihak. Nilai keadilan ini dapat dilihat dari keuntungan perusahaan

dalam menjual produk disepadankan dengan tenaga dan waktu yang diberikan oleh para pekerja dalam proses produksi. Kedua kriteria tersebut sangat berhubungan dengan adil yang bermakna proposional, yakni disesuaikan dengan skil yang dimiliki oleh para pekerja dan waktu kerja yang diberikan oleh para pekerja.³⁴

b. Layak

Jika adil berbicara tentang kejelasan, transparansi serta proposionalitas ditinjau dari berat bekerjanya, maka layak berhubungan dengan besaran yang diterima.

Adapun makna Layak dalam pandangan ekonomi islam yakni :

1) Layak bermakna cukup pangan, sandang, papan

Jika ditinjau dari hadits yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah s.a.w 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

³⁴ Syamsul Hilal, *Tafsir ayat-ayat Ekonomi*, diklat IAIN Raden Intan : Lampung, hlm. 40

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

Dari 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 mencari 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 di luar lingkungan kerjanya. Hal inilah yang sangat jarang dilakukan saat ini.

2) Layak bermakna sesuai dengan pasaran

وَلَا تَبْخَسُوا الْكُنُوزَ الَّتِي آتَاكُمْ بِهَا لَعَلَّكُمْ تَعْلَمُونَ

وَلَا تَجْرَسُوا فِي الْأَرْضِ لَعَلَّكُمْ تَكْفُرُونَ

“Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan.”(QS. Asy-Syua’ra 26 : 183).

Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah mempekerjakan upah seseorang, jauh dibawah upah yang biasanya diberikan. Misalnya saja untuk seorang staf administrasi, yang upah perbulannya menurut pasaran adalah Rp 900.000,-. Tetapi di perusahaan tertentu diberi upah Rp 500.000,-. Hal ini berarti mengurangi hak-hak pekerja tersebut. Dengan kata lain, perusahaan tersebut telah memotong hak pegawai tersebut sebanyak Rp 400.000,- perbulan. Jika ini dibiarkan terjadi, maka pengusaha sudah tidak berbuat layak bagi si pekerja tersebut.

Dari uraian di atas sesuai dengan prinsip Islam maka upah di dunia dicirikan oleh 2 hal, yaitu adil dan layak. Adil bermakna bahwa upah yang diberikan harus jelas, transparan dan proporsional. Layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berada di bawah pasaran. Aturan manajemen upah ini perlu didudukkan pada posisinya, agar memudahkan bagi kaum muslimin atau pengusaha muslim dalam mengimplementasikan manajemen syariah dalam pengupahan karyawannya di perusahaan.

B. Penetapan Upah Minimum Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan

1. Prosedur penetapan upah minimum

Definisi Upah menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pada pasal 1 ayat 30 tentang ketenaga kerjaan 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”.*³⁵

Sedangkan Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya.³⁶ Komponen upah minimum terdiri dari gaji pokok dan tunjangan tetap dalam hal ini merujuk ke Pasal 94 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja.³⁷

Pengertian dari komponen dalam upah tersebut menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-07/Men/1990 tentang Pengelompokan Upah dan Pendapatan Non Upah yakni :

a. Gaji pokok

Gaji pokok adalah imbalan dasar (basic salary) yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis

³⁵<https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:VJ8wInL86VsJ:ww.w.bpkp.go.id/>, 14 april 2012.

³⁶ Mitra Global Wageindicator, Gajimu, diakses dari, <http://www.gajimu.com/main/gaji/Gaji-Minimum>, 21 April 2012.

³⁷ *Undang-Undang ketenagakerjaan edisi 2011*. Fokus Media: Bandung, hlm. 41

pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.

b. Tunjangan tetap

Tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau pencapaian prestasi tertentu. Tunjangan tersebut dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok.³⁸

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

- 1) Anggota terdiri dari unsur Pemerintah, Asosiasi pengusaha Indonesia (APINDO), Serikat Pekerja (SP).
- 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

³⁸ *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan*, Jakarta, 2008, hlm. 302

keterwakilan dari unsur APINDO, dan satu bagian keterwakilan dari unsur serikat pekerja.

- 4) Berjumlah gasal dan disesuaikan dengan kebutuhan.

Dewan Pengupahan Kota (DPK) sendiri memiliki tugas sebagai berikut:

- a) Memberikan saran dan pertimbangan kepada walikota dalam rangka:
 - (1) Pengusulan upah minimum kota atau upah minimum sektoral kota
 - (2) Penerapan sistem pengupahan di tingkat kota
- b) 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 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 Pengupahan kota 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, 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.³⁹

Penetapan upah minimum yang disesuaikan dengan tingkat kabutuhan hidup layak yang di singkat dengan KHL mencangkup kedalam beberapa komponen-komponen.

³⁹ Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor 226/MEN/2000 tanggal 5 Oktober Tahun 2000

Komponen kebutuhan hidup layak (KHL) merupakan komponen-komponen pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari yang dibutuhkan oleh seseorang pekerja lajang selama satu (1) bulan.⁴⁰ Sebelum menetapkan upah minimum, Dewan pengupahan yang terdiri dari perwakilan serikat pekerja/buruh, pengusaha, pemerintah dan pihak-pihak netral akademisi yang melakukan survei KHL, komponen kebutuhan hidup layak yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.17 Tahun 2005 tentang komponen dan pentahapan pencapaian kebutuhan hidup layak (KHL) untuk pekerja Lajang dalam sebulan dengan 3000 Kilo Kalori perhari dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak adalah sebagai berikut:

1. Makanan dan minuman (11 items)
2. Sandang (9 items)
3. Perumahan (19 items)
4. Pendidikan (1 item)
5. Kesehatan (3 items)
6. Transportasi (1 item)

⁴⁰ Gunjan Pandya, *Kebutuhan Hidup Layak KHL*, 19 Desember 2011, diakses dari <http://www.gajimu.com/main/gaji/Gaji-Minimum/komponen-khl>. 20 april 2012

7. Rekreasi dan tabungan (2 item).

Komponen-komponen tersebut menjadi standar kebutuhan hidup layak masyarakat yang di survei oleh Dewan Penelitian Pengupahan Daerah yang terdiri dari kelompok Tripartit. Menurut UU No.13 Tahun 2003 pasal 19, Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.⁴¹

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. PER-17/MEN/VIII/2005 tanggal 26 Agustus 2005 tentang Pedoman Survei Harga Penetapan Nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) adalah sebagai berikut:

1. Pembentukan Tim Survei oleh Ketua Dewan Pengupahan Kota
2. Tim Survei menetapkan metode survai, yaitu dengan metode kuesioner yang ditanyakan kepada responden

⁴¹ *Undang-Undang ketenagakerjaan edisi 2011, Fokus Media:Bandung, hlm. 5*

3. Pemilihan tempat survei harga yang harus dilakukan di pasar tradisional dengan beberapa kriteria pasar tempat survei harga:
 - a. Bangunan fisik pasar relatif besar
 - b. Terletak di daerah kota
 - c. Komoditas yang dijual beragam
 - d. Banyak pembeli
 - e. Waktu keramaian berbelanja relatif panjang
4. Waktu survei dilakukan pada minggu pertama setiap bulan
5. Responden yang dipilih adalah pedagang yang menjual barang-barang kebutuhan secara eceran.
6. Metode Survei Harga. Data harga barang dan jasa diperoleh dengan cara menanyakan harga barang seolah-olah petugas survei akan membeli barang, sehingga dapat diperoleh harga yang sebenarnya.
7. Pengolahan data
8. Pelaporan

Berdasarkan Himpunan Peraturan Bidang Pengupahan Direktorat Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja tahun 2008 menyatakan bahwa pengolahan data harga KHL dilakukan dalam beberapa tahapan, setiap tahapan harus dilakukan secara cermat agar didapatkan

hasil pengolahan data yang akurat. Tahapan-tahapan tersebut antara lain yakni :

- a. Menghitung harga rata - rata 3 responden. Harga rata - rata adalah jumlah harga tiga responden kemudian dibagi tiga. Penghitungan harga rata - rata tiga responden dilakukan untuk setiap jenis kebutuhan
- b. Penyesuaian satuan (konversi). Pengolahan data untuk penyesuaian satuan/konversi dilakukan untuk jenis barang kebutuhan yang dijual dalam satuan yang berbeda dari satuan komponen KHL.
- c. Menghitung harga rata-rata kebutuhan pria dan wanita. Untuk menghitung jenis kebutuhan yang berbeda antara pria dan wanita yaitu harga barang kebutuhan pria ditambah harga barang kebutuhan wanita dibagi 2.
- d. Menghitung harga barang yang bervariasi. Agar didapatkan satu harga untuk setiap jenis kebutuhan, maka dihitung harga rata-rata dari beberapa macam jenis kebutuhan tersebut.
- e. Memindahkan data yang sudah diolah ke dalam form isian KHL.
- f. Menghitung jumlah nilai setiap komponen KHL.
- g. Menghitung nilai KHL

- h. Menghitung rata-rata nilai KHL dari tiga lokasi pasar Survei harga komponen KHL dilakukan untuk mendapatkan besaran nilai KHL dalam rangka persiapan perumusan usulan upah minimum, karena nilai KHL merupakan dasar pertimbangan utama dalam perumusan upah minimum.

Kebutuhan hidup layak bukan satu satunya faktor yang dipertimbangkan dalam penetapan upah minimum, masih ada empat faktor lain yaitu produktivitas, pertumbuhan ekonomi, kemampuan usaha marginal dan kondisi pasar kerja. Namun keempat faktor tersebut masih bersifat kualitatif. KHL merupakan faktor yang bersifat kuantitatif oleh karena itu dalam menetapkan nilai KHL yang akan dijadikan sebagai dasar pertimbangan dalam penetapan upah minimum haruslah tepat dan akurat. Jika survei harga dilakukan mulai bulan Januari sampai dengan bulan September tahun berjalan. Diantara 9 bulan tersebut kemungkinan ada satu bulan tertentu tidak dilakukan survei karena menjelang bulan puasa, dengan demikian akan terdapat 8 data nilai KHL. Data tersebut digunakan sebagai bahan untuk merumuskan usulan penetapan upah minimum tahun berikutnya. Yang menjadi kendala adalah data yang

mana yang akan dijadikan sebagai bahan rumusan tersebut, mengingat:

- 1) Terdapat delapan data nilai KHL
- 2) Upah minimum yang ditetapkan berlaku mulai bulan Januari tahun berikutnya.

Upah minimum yang ditetapkan pada tahun berjalan akan diberlakukan mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya. Oleh karena itu, data nilai KHL yang digunakan paling tidak adalah data yang terdekat dengan bulan mulai berlakunya upah minimum yaitu data bulan Desember. Pelaksanaan survei harga komponen KHL mulai bulan Januari sampai bulan September dimaksudkan untuk melihat trend (kecenderungan) perkembangan harga - harga kebutuhan. Berdasarkan data tersebut, dapat dibuat prediksi nilai KHL bulan Desember.

Dengan demikian prosedur penetapan upah minimum kota dapat disimpulkan bahwa penetapan upah minimum kota dilakukan berdasarkan standar kebutuhan hidup layak (KHL) yakni sebagai berikut :

1. Ketua Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota membentuk tim survei yang anggotanya terdiri dari unsur tripartit: perwakilan serikat

pekerja, pengusaha, pemerintah, dan pihak netral dari akademisi.

2. Standar KHL ditetapkan dalam Kepmen No. 17 tahun 2005, berdasarkan standar tersebut, tim survei Dewan Pengupahan melakukan survei harga untuk menentukan nilai harga KHL yang nantinya akan diserahkan kepada Gubernur Provinsi masing-masing.
3. Survei dilakukan setiap satu bulan sekali dari bulan Januari s/d September , sedang untuk bulan Oktober s/d Desember dilakukan prediksi dengan membuat metode least square. Hasil survei tiap bulan tersebut kemudian diambil rata-ratanya untuk mendapat nilai KHL.
4. Nilai KHL ini akan digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam penetapan upah minimum yang berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Upah bagi pekerja dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan.
5. Berdasarkan nilai harga survei tersebut, Dewan Pengupahan juga mempertimbangkan faktor lain : produktivitas, pertumbuhan ekonomi, usaha yang paling tidak mampu, kondisi pasar kerja dan

saran/pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi/Kabupaten/Kotamadya.

6. Gubernur nantinya akan menetapkan besaran nilai upah minimum. Penetapan Upah Minimum ini dilakukan 60 hari sebelum tanggal berlakunya yaitu setiap tanggal 1 Januari.

Dengan penetapan upah minimum yang telah ditetapkan seperti diatas sering kali menjadi pemicu konflik antar pekerja, hal tersebut karena ketidaktahuan para pekerja peraturan penyusunan struktur dan skala upah. permasalahan skala upah adalah penentuan upah minimum yang adil, yaitu jumlah imbalan sedikit-dikitnya yang harus diterima oleh rata-rata pekerja untuk penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut pasal 1 Kepmenakertrans No. 49/Men/IV/2004 tentang struktur dan skala upah. Masih dalam pasal 1 ayat 2 (dua) disebut bahwa struktur upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai yang tertinggi atau sebaliknya dari yang tertinggi sampai yang terendah. Sedangkan dalam pasal 1 ayat 3 (tiga) skala upah adalah kisaran nilai nominal upah menurut kelompok jabatan.

Penyusunan struktur dan skala upah sangat penting hal ini karena fungsi dari penyusunan struktur dan skala upah yakni mencegah adanya diskriminasi upah (gender, ras, suku dan agama), kesetaraan upah untuk pekerjaan yang sama, dasar dalam menetapkan upah seorang karyawan, gambaran masa depan pekerja di perusahaan, acuan dalam perundingan upah secara kolektif, dan perhitungan premi Jamsostek dan pajak penghasilan.

Kemudian prosedur dalam penyusunan struktur dan skala upah dilakukan dengan cara seagai berikut :

a. Analisa jabatan

Analisa jabatan adalah proses metode secara sistimatis untuk memperoleh data jabatan, mengolahnya menjadi informasi jabatan yang dipergunakan untuk berbagai kepentingan program kelembagaan, ketatalaksanaan dan Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Uraian jabatan

Uraian jabatan adalah ringkasan aktivitas-aktivitas yang terpenting dari suatu jabatan, termasuk tugas dan tanggung jawab dan tingkat pelaksanaan jabatan tersebut.

c. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah proses menganalisis dan menilai suatu jabatan secara sistematik untuk mengetahui nilai relatif bobot jabatan-jabatan dalam suatu organisasi.

Sedangkan pertimbangan-pertimbangan dalam penyusunan struktur upah melalui : Struktur organisasi, Rasio perbedaan bobot pekerjaan antar jabatan, Kemampuan perusahaan, Upah minimum, Kondisi pasar.

Dengan tersusunnya struktur dan skala upah, ketika Upah Minimum sudah mencapai KHL, secara otomatis Upah Minimum minimal sama dengan KHL tanpa ada perdebatan lagi. Dengan demikian, proses penetapan upah tidak lagi menguras banyak energi kecuali untuk survei KHL, Karena upah minimum sudah ditetapkan 60 hari sebelum berlaku (per 1 Januari) untuk provinsi dan 40 hari untuk kabupaten/kota, survei hanya dilakukan sejak Januari sampai September.

2. Faktor-faktor pertimbangan dalam penetapan upah minimum.

Upah minimum ditetapkan dengan mempertimbangkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL), Produktivitas Makro, Pertumbuhan Ekonomi, Kondisi Pasar Kerja dan Usaha yang paling tidak mampu (Marginal).

a. Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

Kebutuhan hidup layak (KHL) adalah dasar dalam penetapan Upah Minimum. Komponen Kebutuhan Hidup Layak (KHL) merupakan komponen-komponen pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari yang dibutuhkan oleh seorang pekerja lajang selama satu (1) bulan.⁴² Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.17 Tahun 2005 tentang komponen dan pentahapan pencapaian kebutuhan hidup layak (KHL) untuk pekerja Lajang dalam sebulan dengan 3000 Kilo Kalori perhari dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, komponen-komponen tersebut terdiri dari 46 items, makanan dan minimum (11) sebelas items, sandang terdiri dari (9) sembilan items, perumahan terdiri dari (19) sembilan belas items,

⁴²Gunjan Pandya, *Kebutuhan Hidup Layak KHL*, 19 Desember 2011, diakses dari <http://www.gajimu.com/main/gaji/Gaji-Minimum/komponen-khl>. 20 april 2012

pendidikan (1) satu item, kesehatan terdiri dari (3) tiga items, rekreasi dan tabungan terdiri dari (2) dua items, dan transportasi (1) item.

Komponen-komponen tersebut yang menjadi bahan pertimbangan penetapan upah minimum kota, yang dilaksanakan oleh Dewan Penelitian Pengupahan Daerah yang terdiri dari unsur tripartit, yakni : Asosiasi Pengusaha, Serikat Buruh/Pekerja, dan Pemerintah yang membentuk tim survei untuk melakukan survei pasar terhadap komponen-komponen tersebut.

b. Produktivitas Makro

Produktitas makro sesuai dengan permenakertrans No.Per-17/MEN/VIII/2005 pasal 4 ayat (6) adalah perbandingan antara jumlah produk domestik regional bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa nilai PDRB adalah merupakan hasil seluruh tenaga kerja yang melakukan proses produksi pada waktu itu. Sehingga nilai yang diperoleh merupakan nilai hasil perhitungan agregat seluruh kegiatan perekonomian yang ada di suatu daerah yang didata oleh Badan Pusat Statistika (BPS). Nilai yang didata secara time series dibandingkan dengan data

pertumbuhan tenaga kerja akan dapat membantu memprediksi perluasan kesempatan kerja.

Pada hakekatnya sangatlah sulit menghubungkan antara produktivitas makro dengan penetapan upah. Hal ini disebabkan karena upah lebih ideal apabila dikaitkan dengan produktivitas mikro ditingkat perusahaan, dimana produktivitas merupakan akumulasi dari berbagai faktor yang ada di dalam proses produksi, seperti skill, attitude, pola manajemen yang ditetapkan, sistem kerja yang sesuai, teknologi dan lain-lain. Namun demikian, di dalam prakteknya faktor produktivitas makro menjadi salah satu pertimbangan dalam penetapan upah minimum.

Pengertian produktivitas harus dibedakan dengan pengertian produksi. Peningkatan produksi menunjukkan pertambahan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian tambahan hasil dan perbaikan cara produksi. Peningkatan produktivitas tidak selalu dihasilkan oleh peningkatan produksi.

Manfaat peningkatan produktivitas makro adalah, sebagai berikut :

- 1) Mendorong pertumbuhan ekonomi yang menunjang terwujudnya kemakmuran sehingga :
 - a) Meningkatkan standar hidup dan martabat bangsa,
 - b) Memperkokoh eksistensi dan potensi bangsa yang berarti memantapkan ketahanan nasional.
- 2) Dapat meningkatkan kemampuan bersaing secara internasional sehingga menambah pendapatan negara, mendorong pemerintah untuk mengadakan investasi baru, dan dapat memperluas kesempatan kerja.
- 3) Sebagai alat untuk membantu merumuskan kebijaksanaan dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan.

c. Pertumbuhan Ekonomi

Pertumbuhan ekonomi merupakan hasil perhitungan agregat seluruh kegiatan perekonomian yang ada dan di data oleh BPS dibandingkan dengan periode sebelumnya. Secara makro sering dikatakan bahwa apabila terjadi pertumbuhan ekonomi maka terdapat pertumbuhan pendapatan masyarakat. Dalam hal ini tenaga kerja merupakan unsur dari masyarakat sehingga apabila terjadi pertumbuhan ekonomi maka akan terjadi penambahan

income dan penambahan income bagi masyarakat pekerja dapat juga dikatakan sebagai pertambahan upah atau kenaikan upah.

Disisi pendekatan ini maka apabila ada pertumbuhan ekonomi maka harus ada kenaikan upah karena pembentukan pertumbuhan ekonomi dipengaruhi oleh adanya kenaikan upah.

d. Usaha Yang Paling Tidak Mampu (Marginal)

Negara Indonesia merupakan negara yang labour surplus, maka pemerintah berupaya untuk mendorong perluasan kesempatan dan penambahan tenaga kerja. Karena tingginya tingkat pengangguran maka hal ini akan mempengaruhi kondisi syarat-syarat kerja. Sepanjang tingkat pengangguran tingkat tinggi maka akan sulit dilakukan perbaikan syarat-syarat kerja termasuk perbaikan upah dalam pelaksanaan hubungan kerja. Demikian hal nya dengan usaha yang paling tidak mampu (marginal). Usaha ini digolongkan dengan sektor informal. Usaha sektor informal ini sering juga disebut sebagai katib pengaman perekonomian karena mampu bertahan dalam kondisi perekonomian yang sulit.

Kaitannya dengan penetapan upah minimum adalah apabila upah minimum ditetapkan relatif tinggi maka sekalipun secara faktural belum secara tegas dinyatakan harus mematuhi ketentuan upah minimum tetapi apabila kenaikan relatif tinggi maka para tenaga kerja yang berkerja di sektor akan menuntut perbaikan penghasilan di tempat kerjanya.

e. Kondisi Pasar Kerja.

Dalam kondisi pasar kerja yang tidak seimbang, dimana pencari kerja (penawar tenaga kerja) jauh lebih besar dari lowongan kerja (permintaan tenaga kerja) maka seperti yang disebutkan di atas akan sulit memperbaiki syarat-syarat perbaikan kerja. Maka dalam kondisi ini diperlukan penetapan upah minimum.

Secara kuantitatif, hubungan antara upah minimum dengan KHL, Produktivitas, pertumbuhan ekonomi, usaha yang paling tidak mampu dan kondisi pasar kerja sampai saat ini belum bisa dirumuskan dalam sebuah model. Sehingga proses penetapan rekomendasi upah minimum kota oleh dewan penelitian pengupahan daerah tidak mudah dilakukan.

3. Pihak-pihak yang terlibat dalam penetapan upah minimum

Dalam penetapan upah minimum, pihak-pihak yang terlibat di dalamnya, yang bertugas untuk merumuskan dan menentukan besaran tingkat upah setiap tahunnya. Pihak-pihak tersebut merupakan lembaga tripartit yang tergabung dalam suatu lembaga perumusan kebijakan pengupahan yang disebut dengan dewan pengupahan. Dewan pengupahan adalah lembaga yang terdiri dari unsur asosiasi pengusaha, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah serta akademisi yang bersifat non-struktural yang memiliki tugas dan fungsi dalam perumusan kebijakan pengupahan yaitu memberikan saran dan pertimbangan akan tingkat upah minimum.

a. Pengusaha (APINDO)

Di dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 dinyatakan bahwa pengusaha adalah:

- 1) Orang-perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.

- 2) Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan suatu perusahaan bukan miliknya.
- 3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan milik sendiri atau badan hukum yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.⁴³

Organisasi pengusaha dapat dikatakan bahwa dasar dan tujuannya adalah kerja sama antara anggota-anggotanya dalam soal-soal teknis dan ekonomis belaka, tidak juga atau semata-mata merupakan badan yang mengurus soal-soal perburuhan baik atas inisiatif sendiri maupun atas desakan dari buruh atau organisasi buruh/serikat buruh.⁴⁴ pada prinsipnya pengusaha adalah pihak yang menjalankan perusahaan milik sendiri maupun bukan. Secara umum istilah pengusaha adalah orang yang menjalankan suatu usaha (*enterprenuer*).

Wadah bagi pengusaha untuk menjamin usahannya disebut dengan Apindo (Asosiasi Pengusaha Indonesia) yang keberadaanya mulai dari tingkat pusat, provinsi, dan

⁴³ Undang-Undang Ketenagakerjaan Edisi 2011, Fokus Media:Bandung, hlm. 3

⁴⁴ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan:Jakarta, 1999. hlm. 49

kabupaten/kota di seluruh Indonesia. Apindo memiliki peran dan fungsi strategis untuk memberikan perlindungan kepada para anggota-anggotanya demi perkembangan dan peningkatan usaha secara maksimal. Beberapa peran dan fungsi apindo antara lain adalah: membantu dalam hal pembuatan kesepakatan kerja bersama yang dilakukan oleh anggotanya, membantu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, ikut mengusulkan penetapan upah minimum baik regional maupun sektoral, dan ikut aktif dalam dewan penelitian pengupahan daerah atau pusat.

b. Serikat Pekerja/Buruh

Ada begitu banyak kepentingan dan aspirasi yang muncul dalam masyarakat. Pemenuhan atas kebutuhan dan aspirasi mereka menjadi tuntutan utama yang menjadi dasar perjuangan sekelompok orang yang memiliki tujuan dan kepentingan yang sama, seperti halnya kelompok kepentingan serikat buruh. Pada dasarnya serikat buruh merupakan alat yang utama bagi buruh untuk melindungi dan memperjuangkan kedudukan yang baik.⁴⁵

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 17 menyatakan bahwa Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk

⁴⁵ Ibid., Hlm. 38

pekerja/buruh baik dari perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.⁴⁶ Serikat pekerja/serikat buruh memiliki pandangan sendiri akan tingkat upah yang akan diusulkan nantinya. Yang terpenting dan menjadi tuntutan utama serikat pekerja/serikat buruh adalah adanya tingkat upah yang layak bagi para buruh. Serikat buruh yang tergabung dalam dewan pengupahan merupakan perwakilan bagi para buruh, oleh karena itu sebagai lembaga perjuangan hak-hak buruh maka tuntutan upah yang layak demi peningkatan kesejahteraan buruh adalah dasar bagi lembaga ini untuk menuntut tingkat upah yang tinggi dalam forum dewan pengupahan.

Peran serikat buruh/pekerja adalah merupakan fungsi dari sebuah lembaga atau serikat yang dibentuk untuk memperjuangkan hak-hak yang semestinya dimiliki oleh setiap buruh secara utuh dan tujuan didirikannya serikat pekerja/serikat buruh adalah untuk memberikan

⁴⁶*Undang-Undang Ketenagakerjaan Edisi 2011, Fokus Media:Bandung, hlm. 5*

perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan keluarganya. Menurut Maimun untuk mencapai tujuan tersebut, serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:

- 1) Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial
- 2) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerjasama di bidang ketatakerjaan sesuai tingkatannya.
- 3) Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 4) Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggota
- 5) Sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c. Pemerintah daerah

Campur tangan negara dalam soal perburuhan merupakan faktor yang sangat penting dalam hukum perburuhan modern. Dalam PP No 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah bahwa Pemerintahan Daerah

adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam UUD 1945. Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota terdiri atas bupati atau walikota dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah. Dan perangkat pemerintah daerah kabupaten/kota adalah unsur pembantu kepala daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah yang terdiri dari sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan dan kelurahan.

Dalam bidang ketenagakerjaan, pemerintah melalui dinas tenaga kerja mempunyai fungsi pembinaan, pengawasan dan penyidikan.

- 1) Pembinaan, pembinaan yang dilakukan pemerintah terhadap unsur-unsur dan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi dengan mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi profesi terkait, baik melalui kerjasama nasional maupun internasional.

- 2) Pengawasan, pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja dimaksudkan untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan biasanya dilakukan di tempat kerja dengan melihat dan memeriksa secara langsung syarat-syarat kerja, waktu kerja, waktu lembur, upah minimum, serta aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Bagi pekerja/buruh pengawasan menjamin terlaksananya hak-hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, dan bagi pengusaha pengawasan merupakan sarana untuk memperoleh penjelasan dari pihak yang berwenang dan kompeten tentang kewajibannya menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Penyidikan, peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan memuat ketentuan-ketentuan pidana bagi pihak yang melanggarnya. Guna mengetahui apakah telah terjadi pelanggaran pidana di bidang keetenagakerjaan maka ditunjuk pegawai atau badan yang berwenang dan kompeten melakukan penyidikan.

Dalam hal penetapan upah minimum maka ketiga pihak tersebut memiliki posisi, peran dan fungsi yang sama. Hal ini dikarenakan lembaga tripartit tersebut tergabung dalam suatu lembaga nonstruktural yang disebut dengan dewan pengupahan. Namun kenyataan yang sering di dapat bahwa pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah memberikan pengaruh dan tekanan yang berbeda dalam mempengaruhi isi kebijakan pengupahan. Kelompok pengusaha memberikan tekanan dan pengaruh yang dominan dibandingkan serikat pekerja/serikat buruh terhadap pembuat kebijakan atau pemerintah. Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh memiliki kepentingan yang sangat besar dalam hal ini, karena kedua lembaga tersebut berdiri di atas dua kepentingan yang bertentangan.

Oleh karena itu, pertentangan dan perdebatan untuk saling mempertahankan persepsi dan pandangan tentang upah selalu mewarnai forum diskusi penentuan tingkat upah minimum.

C. Tujuan Penetapan Standar Upah Minimum

Kebijakan pemerintah dalam merumuskan upah minimum mempunyai tujuan utama yakni sebagai jaringan pengaman (safety net) yang berfungsi untuk mencegah agar

upah tidak merosot dibawah daya beli masyarakat. Selain itu, ditetapkannya upah minimum bertujuan yakni :

1. Untuk mengurangi kesenjangan antara upah tertinggi dan terendah yang dibayarkan oleh perusahaan hal tersebut yang memicu terjadinya konflik dalam hubungan industrial di dudia ini. Dengan demikian ditetapkannya upah minimum akan menghindari hal-hal kemungkinan yang terjadi.
2. Kenaikan upah diharapkan akan menaikkan penghasilan pekerja. akhirnya setiap kenaikan upah diharapkan akan memperbaiki rasio upah terhadap struktur biaya produksi dan pada gilirannya diharapkan akan mendorong peningkatan produktifitas nasional selain diharapkan pula akan memperbaiki etos dan disiplin kerja.
3. Mensejahterakan pekerja⁴⁷
Istilah kesejahteraan ini mengandung arti yang cukup luas dan mencangkup berbagai segi pandangan atau ukuran dalam suatu istilah. Kata sejahtera berasal dari kata “Sejahtera” yang memiliki

⁴⁷Achmad S Ruky, *Manajemen Penggajian Dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, Gramedia Putaka Utama:Jakarta, 2001, Hlm 192.

arti aman, makmur dan selamat. Kesejahteraan sosial seringkali diartikan sebagai, Institusi dan pelayanan yang mempunyai tujuan utama untuk memelihara dan mengembangkan atau meningkatkan kualitas fisik, kualitas sosial, intelektual, emosional masyarakat.⁴⁸ Tingkat ukuran kesejahteraan juga dapat diukur dari tingkat pemenuhan kebutuhan seseorang dari yang primer sampai yang tersier, ukuran ini oleh ahli manajemen diuraikan dalam beberapa kebutuhan manusia dalam tingkatan sebagai berikut :

- a. *Physiological Needs*, yakni kebutuhan fisik berupa sandang, pangan, dan papan sebagai dasar awal kebutuhan manusia.
- b. *Safety Needs*, yakni kebutuhan keamanan baik dari diri maupun atas keadaan sekitarnya.
- c. *Social Needs*, yakni kebutuhan akan teman, kerabat dan hubungan sosial lainnya.
- d. *Esteer Needs*, yakni kebutuhan akan keinginan untuk dihormati dan dipandang baik oleh orang lain.

⁴⁸ Moh. Thalhan Hasan, , *Islam Dalam Perspektif Sosio Kultural*, Lantabora Press, jakarta, 2005, hlm, 159

- e. *Self Needs*, yakni kebutuhan kan pengembangan diri dan realisasi diri.

Sejalan dengan pemikiran tersebut, suatu ukuran kesejahteraan merupakan sesuatu yang abstrak, namun dapat diukur dengan menentukan ukuran yang materiil dengan melihat kondisi yang ada di sekitar pekerja. Materi-materi kesejahteraan tersebut sebagai berikut :

- 1) Gaji/upah yang layak dan dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan rohani maupun jasmani
- 2) Jaminan-jaminan sosial lainnya seperti jaminan hari tua, jaminan kesehatan dan lain-lain.
- 3) Promosi, baik pangkat maupun upah,
- 4) Kesempatan pengembangan karier dan mendapatkan pendidikan yang baik,
- 5) Mendapat bagian keuntungan perusahaan, seperti premi dan hadiah-hadiah.
- 6) Cuti tahunan dan cuti besar dengan kesempatan untuk berdarma wisata baik dalam negeri maupun luar negeri.
- 7) Adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan atas nilai-nilai pribadi dan pikirannya untuk mengembangkan perusahaan.

- 8) Pemberian dana bantuan pada saat memerlukan seperti ada sakit, kematian dan kelahiran.
- 9) Adanya rasa bahwa tenaganya sangat diperlukan untuk mengembangkan perusahaan dengan rasa memiliki.

Dari beberapa uraian di atas jelas disini kesejahteraan diukur dari bagaimana manusia mampu memenuhi kebutuhan sosialnya secara lahir dan batin, tingkat kemampuan ini dapat secara nyata diukur dari kemampuan secara ekonomi, selanjutnya sosial dan kebudayaan seseorang, sehingga orang tersebut dapat bertahan hidup dengan kondisi yang layak. Kesejahteraan juga tidak semata-mata diukur dari kebutuhan individu seseorang, namun pula apa saja yang telah menjadi bebannya dan dipenuhinya sehingga dapat benar-benar dikatakan sejahtera. Kesejahteraan kaum pekerja erat kaitannya dengan berapa besar penghasilan yang didapat oleh pekerja dan seberapa besar beban yang harus ditanggung dalam kehidupannya sehari-hari, sehingga dalam menghadapi kenaikan inflasi pekerja dapat

menutupi hal tersebut. Dengan demikian peran mensejahterakan pekerja juga masuk dalam fungsi dari pada Disnaker sebagai tangan pemerintah dalam upaya mensejahterakan pekerja. Maka jelas disini bahwa pemerintah juga memiliki tanggung jawab aktif dalam mensejahterakan pekerja.

BAB III

LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Pedoman Penetapan Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

Pedoman dalam menetapkan kebutuhan hidup layak yakni tergambar dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrans No. PER-17/MEN/VIII/2005 dimana kebutuhan hidup layak merupakan standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seseorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik, dan sosial untuk kebutuhan satu (1) bulan. Selain itu berpegang pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Dermawan Setyabudi selaku sekretaris Dewan Pengupahan Kota Bandar Lampung yang mewakili unsur pemerintah dari Bidang Hubungan Syarat Kerja menyatakan bahwa pedoman penetapan kebutuhan hidup layak (KHL) mengacu pada Permenakertrans RI No. PER-17/MEN/VIII/2005 yakni sebagai berikut⁴⁹ :

1. Pembentukan Tim survei oleh Ketua Dewan Pengupahan Kota
 - a. Pada daerah yang telah terbentuk dewan pengupahan kabupaten/kota, maka tim berasal dari anggota

⁴⁹ Seksi Hubungan Industrial Bidang Hubungan Syarat Kerja selaku Sekretaris Dewan Pengupahan Kota Bandar Lampung, Dermawan Setyabudi, *wawancara (11/07/2012)*

Dewan pengupahan dan dengan mengikutsertakan BPS setempat,

- b. Jumlah tim survei yang dibentuk disesuaikan dengan kebutuhan. Anggota masing-masing Tim survei di daerah yang terbentuk Dewan Pengupahan sebanyak 5 (lima) orang, yang terdiri dari 4 (empat) orang anggota dewan pengupahan yang anggotanya terdiri dari unsur pemerintah, Asosiasi Pengusaha, Serikat Buruh/Pekerja, perguruan tinggi dan pakar, dan 1 (satu) orang dari BPS setempat. Untuk kota Bandar Lampung lebih lengkapnya sebagai berikut:

- 1) Unsur Pemerintah yang diwakilkan kepada antara lain:
 - a) Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung sebanyak tiga (3) orang
 - b) Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Kota Bandar Lampung sebanyak satu (1) orang
 - c) Badan Pusat Statistika Kota Bandar Lampung sebanyak satu (1) orang
 - d) Koperindang/UKM Kota Bandar Lampung sebanyak satu (1) orang

- e) Perguruan Tinggi Negeri sebanyak satu (1) orang
- 2) Serikat Buruh yang diwakilkan kepada antara lain:
- a) SPSI Kota Bandar Lampung sebanyak satu (1) orang
 - b) SBSI Kota Bandar Lampung sebanyak satu (1) orang
 - c) SBL Kota Bandar Lampung sebanyak satu (1) orang dan
 - d) Perwakilan SBSI 1962 sebanyak satu (1) orang
- 3) Asosiasi Pengusaha (APINDO) yang terdiri dari empat (4) orang.
- 4) Pihak pakar ketenagakerjaan yang juga disebut pihak tambahan, dalam hal ini diambil dari wakil Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandar Lampung
- c. Pada daerah yang belum terbentuk Dewan Pengupahan, maka Tim Survei yang anggotanya secara tripartit dibentuk oleh Bupati/Walikota.
- d. Jumlah Tim survei yang dibentuk disesuaikan dengan kebutuhan anggota masing-masing tim

survei di daerah yang belum terbentuk dengan pengupahan sebanyak 4 (empat) orang, yang terdiri dari 1 (satu) orang unsur pengusaha, 1 (satu) orang unsur pekerja/buruh, 1 (satu) orang unsur pemerintah, dan 1 (satu) orang dari BPS setempat.

2. Pelaksanaan survei

- a. Kuisisioner, survei menggunakan kuisisioner yang memuat hal-hal yang perlu ditanyakan kepada responden untuk memperoleh informasi harga
- b. Pemilihan tempat survei
 - 1) Survei harga dilakukan di pasar tradisional yang menjual barang secara eceran, bukan pasar induk dan bukan pasar swalayan atau sejenisnya. Untuk jenis kebutuhan tertentu, survei harga dapat dilakukan di tempat lain di mana jenis kebutuhan tersebut berada/dijual. Kriteria pasar tradisional tempat survei harga yakni
 - a) Bangunan fisik pasar relatif besar
 - b) Terletak di daerah yang biasa dikunjungi pekerja/buruh
 - c) Komoditas yang dijual beragam
 - d) Banyak pembeli
 - e) Waktu keramaian berbelanja relatif panjang

- 2) Survei kebutuhan yang dapat dilakukan bukan di pasar tradisional sebagai berikut:
- a) Listrik : yang disurvei adalah nilai rekening listrik tempat tinggal pekerja berupa satu kamar sederhana yang memakai daya listrik sebesar 900 watt
 - b) Air : survei dilakukan di PDAM, tarif rumah tangga yang mengkonsumsi air bersih sebanyak 2.000 liter per bulan
 - c) Transport : tarif angkutan dalam kota pulang pergi di daerah yang bersangkutan
 - d) Harga tiket rekreasi disurvei di tempat rekreasi
 - e) Potong rambut : di tukang cukur untuk pria dan salon untuk wanita
 - f) Sewa kamar : survei dilakukan untuk 1 (satu) kamar yang mampu menampung semua jenis KHL yang disepakati, dalam kondisi kamar kosong.

c. Waktu survei

1. Survei dilakukan pada minggu 1 (pertama) setiap bulan. Hasil wawancara dari unsur tripartit bahwa survei yang dilakukan untuk kota Bandar

Lampung dilakukan sebanyak 2 (dua) kali dalam setahun yakni pada bulan Juli dan September untuk periode tahun 2014.

2. Waktu survei ditetapkan sedemikian rupa sehingga tidak terpengaruh oleh fluktuasi harga akibat perubahan kondisi pasar, misalnya antara lain saat menjelang bulan Ramadhan dan hari raya keagamaan.

d. Responden yang dipilih adalah:

1) Pedagang yang menjual barang-barang kebutuhan secara eceran. Untuk jenis-jenis barang tertentu, dimungkinkan memilih responden yang tidak berlokasi di pasar tradisional, seperti meja/kursi, tempat tidur, kasur dan lain-lainnya.

2) Penyediaan jasa seperti tukang cukur / salon, listrik, air, dan angkutan umum.

3) Pemilihan responden perlu memperhatikan kondisi sebagai berikut :

a) Apakah yang bersangkutan berdagang pada tempat yang tetap/permanen/tidak berpindah-pindah

- b) Apakah yang bersangkutan menjual barang secara eceran
- c) Apakah yang bersangkutan mudah diwawancarai, jujur dan;
- d) Responden harus tetap/tidak berganti-ganti.
- e. Metode survei harga, data harga barang dan jasa diperoleh dengan cara menanyakan harga barang-barang seakan-akan petugas survei akan membeli barang, sehingga dapat diperoleh harga yang sebenarnya
- f. Penetapan spesifikasi jenis kebutuhan (parameter harga)
 - 1) Beras,
Kualitas beras sedang adalah jenis beras yang biasa di konsumsi oleh masyarakat setempat.
 - 2) Sumber protein:
 - a) Daging yang dipilih adalah sapi atau daging kerbau atau daging kambing atau daging yang biasa di konsumsi oleh masyarakat setempat dengan kualitas sedang.
 - b) Ikan segar adalah ikan air tawar atau ikan laut yang biasa dikonsumsi masyarakat yang

mudah didapat dan banyak dijual di pasar tradisional

c) Telur ayam adalah telur ayam ras

3) Kacang-kacangan

Kacang-kacangan adalah jenis kacang yang biasa dikonsumsi oleh masyarakat setempat termasuk hasil olahan, seperti tahu dan tempe. Satuan harga dapat berupa harga per potong, per bungkus, per satuan berat (gram), liter.

4) Susu bubuk

Susu bubuk adalah yang biasa dikonsumsi oleh masyarakat pada umumnya. Jika di daerah setempat jarang ditemukan susu bubuk, dapat diganti dengan susu cair yang setara.

5) Gula pasir

Gula pasir adalah gula pasir yang biasa dikonsumsi oleh masyarakat setempat.

6) Minyak goreng

Minyak goreng adalah minyak curah yang biasa dikonsumsi oleh masyarakat setempat. Harga satuan dapat dalam bentuk kilogram (kg) atau liter.

7) Sayuran

Sayuran yang mudah didapat dan biasa dikonsumsi oleh masyarakat setempat, seperti bayam, kangkung, kol,, kacang panjang, sawi dan lain-lain. Penetapan satuan dapat per kilogram (Kg) atau per ikat

8) Buah-buahan

Buah-buahan setara pisang dan pepaya adalah buah-buahan yang biasa dikonsumsi dan mudah didapat oleh masyarakat setempat seperti jeruk lokal, semangka, dan lain-lain, dengan satuan per Kg, per sisir atau per buah.

9) Karbohidrat lain

Sumber karbohidrat yang biasa dikonsumsi oleh masyarakat setempat dapat berupa mie instan atau mie kering, tepung terigu atau tepung beras dengan satuan per bungkus atau per Kg.

10) Teh atau Kopi

Teh celup yang biasa dikonsumsi oleh masyarakat setempat. Dalam hal di suatu daerah tidak terdapat teh celup, dapat diganti dengan teh yang biasa digunakan di daerah setempat dengan jumlah kebutuhan.

11) Bumbu-bumbuan

Harga bumbu-bumbuan tidak perlu disurvei, cukup mengacu pada total nilai komponen makanan dan minuman, yaitu sebesar 15% dari nilai komponen makanan dan minuman.

12) Celana panjang/rok/pakaian muslim, Kemeja lengan pendek/blus

Bahan setara katun yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat, Kemeja lengan pendek untuk pria dan blus untuk wanita, bahan setara katun yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat. jumlah kebutuhan masing-masing 6 potong untuk 1 tahun, nilai sebulan = harga x 6/12.

13) Celana pendek

Bahan setara katun kualitas sedang yang biasa dipakai sehari-hari di rumah, nilai sebulan = harga x 2/12.

14) Ikat pinggang

Bahan dari kulit sintetis, polos dan tidak *branded*, nilai sebulan = harga x 1/12.

15) Kaos oblong/BH

Kaos oblong untuk kebutuhan pekerja pria, dan BH untuk pekerja wanita. Dipilih kaos oblong/BH yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

16) Celana dalam

Terdiri dari celana dalam pria atau wanita dengan kualitas sedang yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

17) Sarung/ kain panjang

Merk yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat, nilai sebulan = harga x $\frac{3}{24}$.

18) Sepatu

Sepatu dari bahan kulit sintetis untuk pria atau wanita yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

19) Kaos kaki

Bahan dari katun, polyester, polos dengan kualitas sedang. Kebutuhan sepatu untuk 1 tahun 2 pasang, nilai sebulan = harga x $\frac{2}{12}$.

20) Perlengkapan pembersih sepatu:

a) Semir sepatu, bahan padat yang digunakan untuk merapikan warna sepatu, nilai sebulan = harga x $\frac{6}{12}$.

21) Sandal jepit

Sandal jepit yang terbuat dari bahan yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

22) Handuk mandi

Ukuran 100 cm x 60 cm yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat, kebutuhan handuk mandi untuk 1 tahun sebanyak 1 potong, nilai sebulan = harga x $1/12$.

23) Perlengkapan ibadah :

- a) Sajadah atau setara dengan harga sajadah, kualitas sedang yang biasa digunakan oleh masyarakat, nilai sebulan = harga x $1/12$.
- b) Mukenah atau setara dengan harga mukenah, kualitas sedang yang biasa digunakan oleh masyarakat nilai sebulan = harga x $1/12$.
- c) Peci dan lain-lain sebagai penutup kepala yang digunakan untuk ibadah, nilai sebulan = harga x $1/12$.

24) Sewa kamar

Harga sewa kamar dalam kondisi kosong sederhana yang biasa ditempati oleh satu orang pekerja/buruh untuk satu bulan yang dapat menampung jenis KHL lainnya.

25) Dipan/tempat tidur

Dipan ukuran No.3 (90 cm x 200 cm) polos dan diplitur, terbuat dari bahan kayu yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat. Kebutuhan dipan selama 4 tahun diperlukan 1 buah, nilai sebulan = harga x $\frac{1}{48}$.

26) Perlengkapan tidur

a) Kasur terbuat dari bahan busa ukuran *single bed* dengan kualitas sedang yang biasa dipakai oleh masyarakat setempat, dipakai selama 4 tahun, nilai sebulan = harga x $\frac{1}{48}$.

b) Bantal terbuat dari bahan busa dengan kualitas sedang yang biasa dipakai oleh masyarakat setempat, nilai sebulan = harga x $\frac{2}{36}$.

27) Seprei dan sarung bantal

Seprei dan sarung bantal yang terbuat dari bahan katun yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat. Kebutuhan seprei dan sarung bantal sebanyak 2 set untuk 1 tahun, nilai sebulan = harga x $\frac{2}{12}$.

28) Meja dan kursi

1 meja dengan 4 kursi, terbuat dari bahan plastis atau bahan kayu yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat. Kebutuhan meja dan kursi 1 set untuk 4 tahun, nilai sebulan = harga x 1/48.

29) Lemari pakaian

Terbuat dari kayu dengan kualitas sedang yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat, nilai sebulan = harga x 1/48.

30) Sapu

Sapu adalah sapu ijuk atau bahan lain yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat, nilai sebulan = harga x 2/12.

31) Perlengkapan makan:

a) Piring makan, piring makan polos terbuat dari kaca yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat. Kebutuhan masing-masing 3 buah untuk 1 tahun, nilai sebulan = harga x 3/12.

b) Gelas minum, gelas minum putih polos yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat. Nilai sebulan = harga x 3/12.

c) Sendok dan garpu dari bahan stainless yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat, nilai sebulan = harga x $\frac{3}{12}$.

32) Ceret aluminium

Ceret aluminium ukuran diameter 25 cm yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat, kebutuhan ceret adalah 1 buah untuk 2 tahun, nilai sebulan = harga x $\frac{1}{24}$.

33) Wajan aluminium

Wajan aluminium ukuran 32 cm yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat, kebutuhan wajan adalah 1 buah untuk 2 tahun, nilai sebulan = harga x $\frac{1}{24}$.

34) Panci aluminium

Panci aluminium ukuran diameter 32 cm yang biasa digunakan masyarakat setempat, nilai sebulan = harga x $\frac{2}{12}$.

35) Sendok makan

Sendok dari bahan aluminium yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat, nilai sebulan = harga x $\frac{1}{12}$.

36) *Rice cooker*

Rice cooker 350 watt ukuran $\frac{1}{2}$ liter yang digunakan untuk memasak beras menjadi nasi dengan kualitas sedang, nilai sebulan = harga x $\frac{1}{48}$.

37) Kompor dengan perlengkapannya :

- a) Kompor gas 1 tungku dengan kualitas standar nasional indonesia (SNI), nilai sebulan = harga x $\frac{1}{24}$.
- b) Selang dan regulator dengan kualitas SNI, nilai sebulan = harga x $\frac{1}{24}$.
- c) Tabung gas dengan kualitas standar pertamina.

Dalam hal di suatu daerah belum mendapat distribusi kompor gas dan perlengkapannya serta tabung gas, maka dapat disepakati spesifikasi yang setara dengan kompor gas dan segala kelengkapannya serta tabung gas, nilai sebulan = harga x $\frac{1}{60}$.

38) Gas elpiji

Gas elpiji ukuran berat 3 Kg dengan kualitas standar nasional indonesia (SNI) sebanyak 2 tabung per bulan.

Dalam hal di suatu daerah belum mendapat distribusi gas elpiji, maka dapat disepakati spesifikasi yang setara dengan gas elpiji, nilai sebulan = harga x 2.

39) Ember plastik

Ember plastik dengan ukuran 20 liter yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat, kebutuhan akan ember adalah 2 buah untuk 1 tahun, nilai sebulan = harga x 2/12.

40) Gayung plastik

Bahan plastik dengan ukuran dan kualitas sedang, nilai sebulan = harga x 1/12.

41) Listrik

Listrik dengan daya 900 watt dengan 2 titik.

42) Bola lampu hemat energi

Bola lampu yang digunakan adalah bola hemat energi (LHE) atau 14 watt atau yang setara.

43) Air bersih

Standar PAM, biaya rekening PAM untuk pemakaian 2 meter kubik air untuk 1 bulan.

44) Sabun cuci pakaian

Sabun *cream* atau deterjen yang pada umumnya dipakai untuk mencuci pakaian yang biasa

digunakan di daerah setempat, kebutuhan sabun perbulan sebanyak 1.50 kg, nilai sebulan = harga x 1,5kg.

45) Sabun cuci piring (sabun colek)

Sabun digunakan untuk mencuci peralatan masak dan makan, nilai sebulan = harga x 1 bungkus kemasan 500 gr.

46) Seterika

Seterika yang digunakan adalah seterika dengan 250 watt yang biasa digunakan masyarakat setempat, nilai sebulan = harga x 1/48.

47) Rak piring *portable* plastik

Rak piring *portable* terbuat dari plastik, digunakan untuk meletakkan/menyusun piring, gelas, dan sendok yang biasa digunakan masyarakat setempat, nilai sebulan = harga x 1/24.

48) Pisau dapur

Pisau dapur terbuat dari bahan stainless, yang biasa digunakan masyarakat setempat, nilai sebulan = harga x 1/36.

49) Cermin

Cermin dengan ukuran 30 cm x 50 cm yang biasa digunakan masyarakat setempat, nilai sebulan = harga x $\frac{1}{36}$.

50) Bacaan/radio

Harga tabloid mingguan yang banyak beredar di daerah setempat, atau harga radio 4 band dan yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.

51) ballpoint/pensil

alat tulis ballpoint/pensil yang biasa digunakan masyarakat setempat, nilai sebulan = harga x $\frac{6}{12}$.

52) Sarana kesehatan :

a) Pasta gigi

Produk lokal (tube 80 gram) yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat, nilai sebulan = harga x 1.

b) Sabun mandi

Produk lokal (ukuran 80 gram) yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat, nilai sebulan = harga x 2.

c) Sikat gigi

Produk lokal yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat, nilai sebulan = harga x $\frac{3}{12}$.

d) Shampoo

Produk lokal (ukuran 100 ml) yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat, nilai sebulan = harga x 1.

e) Pembalut atau alat cukur

Pembalut dengan ukuran bungkus isi 10 atau 1 set alat cukur yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat, nilai sebulan = harga x 1.

53) Deodorant 100 ml/g, nilai sebulan = harga x $\frac{6}{12}$.

54) Obat anti nyamuk

Obat anti nyamuk bakar yang dijual dalam satuan dus dan yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat, nilai sebulan = harga x 3.

55) Potong rambut

Untuk pria di tempat tukang cukur, dan untuk wanita di salon yang sederhana/kecil, nilai sebulan = harga x $\frac{6}{12}$.

56) Sisir

Alat untuk merapihkan rambut dengan kualitas sedang, nilai sebulan = harga x 2/12.

57) Transport kerja dan lainnya

Angkutan umum yang biasa digunakan di daerah setempat, dengan tarif pulang pergi, nilai sebulan = harga x 30 PP.

58) Rekreasi

Nilai rekreasi diukur dengan harga tiket satu kali masuk (bukan tiket terusan) ke arena tempat rekreasi/hiburan, nilai sebulan = harga x 2/12.

59) Tabungan

Dihitung 2 % dari total nilai jenis kebutuhan nomor 1 sampai dengan nomor 59.

- g. Penentuan kualitas/merk setiap jenis barang dan jasa
Untuk jenis barang kebutuhan yang kualitas dan harganya sangat bervariasi, seperti pakaian dalam, celana panjang/rok, kemeja, blus, handuk, sarung dan lain-lain, maka yang dipilih adalah kualitas sedang sesuai dengan kesepakatan tim survei.

3. Pengolahan data

Pengolahan data dilakukan secara bertahap sebagai berikut :

a. Tahap pertama adalah mengisi kolom rata-rata dan kolom penyesuaian satuan pada lembaran kuisiner. Kolom rata-rata merupakan rata-rata dari harga 3 (tiga) responden. Sedangkan kolom penyesuaian satuan adalah untuk beberapa jenis barang kebutuhan yang satuannya tidak sama, seperti :

1) Bayam/kangkung/kacang panjang

Bayam, kangkung dan kacang panjang yang biasa dijual dengan satuan ikat. Jika harga satu ikat = Rp.500, setelah di timbang beratnya 0,7 kg, maka harga per kg sama dengan $\text{Rp.500} : 0,7 = \text{Rp.714}$

2) Pisang

Pisang merupakan salah satu jenis buah-buahan yang biasa dijual dalam satuan sisir. Untuk mendapatkan harga per kg, terlebih dahulu ditimbang berat pisang per sisirnya. Sebagai contoh, jika 1 sisir pisang yang harganya Rp 5000, dengan berat 1,2 kg maka harga pisang per kg adalah $\text{Rp. 5000} : 1,2 = \text{Rp.4.166}$,

3) Tempe

Jika satu [potong tempe harganya Rp. 2000,
dan beratnya 0,5 kg, maka harga per kg
adalah $\text{Rp. } 2.000, : 0,5 = \text{Rp. } 4.000,$

4) Tahu

Jika satu potong tahu harganya Rp. 2.00,
dengan berat 0,5 ons (0,05 kg), maka harga
per kg menjadi $\text{Rp.}200, : 0,05 = \text{Rp. } 4.000,$

5) Kasur

Harga kasur dengan bahan busa.

6) Bantal

Harga bantal dengan bahan busa.

7) Sendok

Harga 1 buah sendok ditambah harga 1 buah
garpu merupakan harga 1 pasang

8) Kebutuhan pria dan wanita

Ada beberapa jenis kebutuhan yang berbeda untuk pria dan wanita, sebagaimana dalam tabel dibawah ini :

Tabel : 2
Jenis kebutuhan pria dan wanita

| No | Pria | Wanita |
|----|---------------------------------|---------------------|
| 1 | Celana panjang / pakaian muslim | Rok/Pakaian muslim |
| 2 | Kemeja | Blus |
| 3 | Kaos oblong | BH |
| 4 | Celana dalam pria | Celana dalam wanita |
| 5 | Sarung | Kain panjang |
| 6 | Sepatu pria | Sepatu wanita |
| 7 | Cukur rambut | Salon |
| 8 | Alat cukur | Pembalut |

Sumber : peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi

Untuk jenis kebutuhan tersebut, setelah diperoleh harga rata-rata dari 3 (tiga) responden, dicari lagi harga rata-rata kebutuhan pria dan wanita.

Khusus jenis kebutuhan pria dan wanita berupa celana panjang/rok/pakaian muslim, dihitung sebagai berikut :

- Ditetapkan terlebih dahulu nilai pakaian muslim bagi wanita, yaitu harga gamis dijumlahkan dengan harga jilbab;
- Harga baju koko dipakai sebagai nilai pakaian muslim prima;

Selanjutnya nilai pakaian muslim bagi wanita dijumlahkan dengan nilai pakaian muslim bagi pria dan dibagi 2 (dua), ditetapkan sebagai nilai rata-rata pakaian muslim.

Kemudian , harga celana panjang dijumlahkan dengan harga rok dan nilai rata-rata pakaian muslim, yang selanjutnya dibagi 3 (tiga) ditetapkan sebagai nilai rata-rata kebutuhan celana panjang/rok/pakaian muslim. Untuk kebutuhan yang terdiri dari beberapa macam komoditi seperti daging (yang terdiri dari daging ayam dan daging sapi) atau ikan segar yang terdiri dari beberapa jenis ikan, setelah dihitung harga rata-rata

dari 3 responden, dihitung lagi rata-rata dari harga daging sapi dan daging ayam, begitu juga untuk barang-barang kebutuhan lainnya seperti; ikan, kacang-kacangan, sayuran, buah-buahan dan sumber karbohidrat.

Untuk mendapatkan biaya transport pergi pulang (PP) maka biaya transport dikalikan 2.

- b. Tahap kedua, adalah mengolah data dari lembar kuisisioner untuk dimasukkan ke lembar form isian KHL sebagaimana Lampiran I Peraturan Menteri ini. Angka yang terdapat pada kolom rata-rata dilembar kuisisioner dimasukkan ke kolom harga satuan pada lembar form isian KHL.
- c. Tahap ketiga, adalah pengolahan data untuk mendapatkan angka nilai sebulan pada form isian KHL (kolom terakhir). Untuk mencari nilai sebulan komponen makanan dan minuman relatif mudah, cukup dengan mengalihkan angka yang terdapat pada kolom “jumlah kebutuhan” dengan angka yang terdapat pada kolom harga persatuan. Sebagai contoh, jika harga beras per kg adalah sebesar Rp.3000, maka nilai sebulan

adalah $10/ \times \text{Rp. } 3000, = \text{Rp. } 30,000$, nilai sebulan untuk bumbuan adalah 15% dari total nilai komponen makanan dan minuman no 1 s/d 10.

- d. Tahap keempat adalah menghitung jumlah nilai komponen kelompok 1 s/d kelompok VII
 - 1) Jenis komponen makanan dan minuman merupakan jumlah dari nilai jenis kebutuhan nomor 1 s/d 11
 - 2) Nilai kelompok sandang merupakan penjumlahan dari nilai jenis kebutuhan nomor 12 s/d 24
 - 3) Nilai komponen perumahan merupakan penjumlahan dari nilai jenis kebutuhan nomor 25 s/d 50
 - 4) Nilai komponen pendidikan merupakan penjumlahan nilai jenis kebutuhan nomor 51 dan 52
 - 5) Nilai komponen kesehatan merupakan penjumlahan nilai jenis kebutuhan nomor 53 s/d 57
 - 6) Nilai komponen transportasi adalah nilai jenis kebutuhan nomor 58

- 7) Nilai komponen rekreasi dan tabungan merupakan penjumlahan nilai jenis kebutuhan nomor 59 dan 60
 - e. Tahap kelima adalah menghitung total nilai KHL dengan cara menjumlahkan nilai komponen 1 + komponen II + komponen III + komponen IV + komponen V + komponen VI + komponen VII.
4. Pelaporan.
- a. Dewan pengupahan kota menyampaikan laporan hasil survei berupa form isian KHL kepada Dewan Pengupahan Proponsi setiap bulan.
 - b. Dewan pengupahan provinsi menyampaikan rekapitulasi nilai KHL seluruh Kabupaten/kota di provinsi yang bersangkutan kepada Dewan Pengupahan Nasional secara periodik setiap bulan.

B. Komponen-Komponen Kebutuhan Hidup Layak

Dalam Permenakertrans RI No.PER-17/MEN/VIII/2005 tentang komponen-komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak yakni:

Tabel : 3
Kelompok komponen kebutuhan hidup layak

| No | kelompok komponen | jenis kebutuhan |
|----|----------------------------|-----------------|
| 1 | Makanan Dan Minuman | 11 Jenis |
| 2 | Sandang | 9 Jenis |
| 3 | Perumahan Dan Fasilitasnya | 19 Jenis |
| 4 | Pendidikan | 1 Jenis |
| 5 | Kesehatan | 3 Jenis |
| 6 | Transportasi | 1 Jenis |
| 7 | Rekrasi Dan Tabungan | 4 Jenis |
| | Jumlah | 46 Jenis |

Sumber : Disnaker Kota Bandar Lampung tahun 2015

Selengkapnya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4
Komponen Kebutuhan Hidup Layak Untuk Pekerja Lajang

Dalam Sebulan Dengan 3000 K Kalori Perhari

| Komponen-komponen | Kualitas/kriteria | Jumlah kebutuhan |
|--|--------------------------|-------------------------|
| MAKANAN DAN MINUMAN | | |
| 1. Beras Sedang | Sedang | 10 kg |
| 2. Sumber Protein : | | |
| a. Daging | Sedang | 0.75 kg |
| b. Ikan Segar | Baik | 1.2 kg |
| c. Telur Ayam | Telur ayam ras | 1 kg |
| 3.Kacang-kacangan: tempe/tahu | Baik | 4.5 kg |
| 4. Susu bubuk | Sedang | 0.9 kg |
| 5. Gula pasir | Sedang | 3 kg |
| 6. Minyak goreng | Curah | 2 kg |
| 7. Sayuran | Baik | 7.2 kg |
| 8. Buah-buahan (setara pisang/pepaya) | Baik | 7.5 kg |
| 9. Karbohidrat lain (setara tepung terigu) | Sedang | 3 kg |
| 10. Teh atau Kopi | Celup/Sachet | 4 Dus isi 25 = 75 gr |
| 11. Bumbu-bumbuan | Nilai 1 s/d 10 | 15% |
| JUMLAH | | |
| SANDANG | | |
| 12. Celana panjang/ Rok | Katun/sedang | 6/12 potong |
| 13. Kemeja lengan pendek/blouse | Setara katun | 6/12 potong |
| 14. Kaos oblong/ BH | Sedang | 6/12 potong |
| 15. Celana dalam | Sedang | 6/12 potong |

| | | |
|-----------------------------|-----------------|------------------|
| 16. Sarung/kain panjang | Sedang | 1/12 helai |
| 17. Sepatu | Kulit sintetis | 2/12 pasang |
| 18. Sandal jepit | Karet | 2/12 pasang |
| 19. Handuk mandi | 100cm x 60 cm | 2/12 potong |
| 20. Perlengkapan ibadah | Sajadah, mukena | 1/12 paket |
| JUMLAH | | |
| PERUMAHAN | | |
| 21. Sewa kamar | Sederhana | 1 bulan |
| 22. Dipan/ tempat tidur | No.3 polos | 1/48 buah |
| 23. Kasur dan Bantal | Busa | 1/48 buah |
| 24. Sprei dan sarung bantal | Katun | 2/12 set |
| 25. Meja dan kursi | 1 meja/4 kursi | 1/48 set |
| 26. Lemari pakaian | Kayu sedang | 1/48 buah |
| 27. Sapu | Ijuk sedang | 2/12 buah |
| 28. Perlengkapan makan | | |
| a. Piring makan | Polos | 3/12 buah |
| b. Gelas minum | Polos | 3/12 buah |
| c. Sendok garpu | Sedang | 3/12 pasang |
| 29. Ceret aluminium | Ukuran 25 cm | 1/24 buah |
| 30. Wajan aluminium | Ukuran 32 cm | 1/24 buah |
| 31. Panci aluminium | Ukuran 32 cm | 2/12 buah |
| 32. Sendok masak | Alumunium | 1/12 buah |
| 33. Kompor minyak tanah | 16 sumbu | 1/24 buah |
| 34. Minyak tanah | Eceran | 10 liter |
| 35. Ember plastic | Isi 20 liter | 2/12 buah |
| 36. Listrik | 450 watt | 1 bulan |
| 37. Bola lampu pijar/neon | 25 watt/15 watt | 6/12 (3/12) buah |

| | | |
|------------------------------------|--------------------------|-------------------|
| 38. Air Bersih | Standar PAM | 2 meter kubik |
| 39. Sabun cuci | Cream/deterjen | 1.5 kg |
| PENDIDIKAN | | |
| 40. Bacaan/radio | Tabloid/4 band | 4 buah/ (1/48) |
| JUMLAH | | |
| KESEHATAN | | |
| 41. Sarana Kesehatan | | |
| a. Pasta gigi | 80 gram | 1 tube |
| b. Sabun mandi | 80 gram | 2 buah |
| c. Sikat gigi | Produk lokal | 3/12 buah |
| d. Shampo | Produk lokal | 1 botol 100 ml |
| e. Pembalut atau alat cukur | Isi 10 | 1 dus/set |
| 42. Obat anti nyamuk | Bakar | 3 dus |
| 43. Potong rambut | Di tukang cukur/salon | 6/12 kali |
| JUMLAH | | |
| TRANSPORTASI | | |
| 44. Transportasi kerja dan lainnya | Angkutan umum | 30 hari (PP) |
| JUMLAH | | |
| REKREASI DAN TABUNGAN | | |
| 45. Rekreasi | Daerah sekitar | 2/12 kali |
| 46. Tabungan | (2% dari nilai 1 s/d 45) | |
| JUMLAH | | |

Sumber : Disnaker Kota Bandar Lampung 2014

Dari tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa upah minimum juga memperhitungkan pemenuhan kebutuhan hidup seorang pekerja, pemenuhan kebutuhan hidup seorang pekerja meliputi sandang, papan dan pangan.

C. Mekanisme Penetapan Kebutuhan Hidup Layak

1. Apindo

Asosiasi Pengusaha Indonesia disingkat dengan APINDO adalah organisasi pengusaha Indonesia yang bersifat demokratis, bebas mandiri dan bertanggung jawab yang secara khusus menangani bidang hubungan industrial, ketenagakerjaan, investasi dan kegiatan dunia usaha dalam arti yang seluas-luasnya dalam rangka mewujudkan pelaksanaan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Asosiasi pengusaha Indonesia yang pada waktu pembentukannya tanggal 31 Januari 1952 di Jakarta bernama Yayasan Badan Permusyawaratan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha di Indonesia disingkat dengan PUSPI yakni perwujudan semangat cita-cita luhur kemerdekaan bangsa Indonesia, dimana tiap-tiap warganegara memperoleh hak atas pekerjaan demi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Menurut Agus Wiyono selaku Wakil Ketua 1 APINDO yang namanya tercantum juga dalam keanggotaan Dewan Pengupahan Kota (DPK) Bandar Lampung, untuk mewujudkan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dalam bidang pekerjaan tersebut yakni dengan ditentukannya upah minimum bagi para pekerja dengan memperhitungkan kebutuhan hidup layak (KHL) seorang pekerja.

Mekanisme penetapan nilai kebutuhan hidup layak bagi seorang pekerja yakni melalui beberapa tahapan berikut ini⁵⁰:

- a. Menghitung harga rata - rata 3 responden. Harga rata - rata adalah jumlah harga tiga responden kemudian dibagi tiga.
- b. Penyesuaian satuan (konversi).
- c. Menghitung harga rata-rata kebutuhan pria dan wanita.
- d. Menghitung harga barang yang bervariasi.
- e. Memindahkan data yang sudah diolah ke dalam form isian KHL.

⁵⁰ Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), selaku Anggota Dewan Pengupahan Kota Bandar Lampung, Agus Wiyono, wawancara (29/08/2015)

- f. Menghitung jumlah nilai setiap komponen KHL.
- g. Menghitung nilai KHL
- h. Menghitung rata-rata nilai KHL dari tiga lokasi pasar Survey harga komponen KHL dilakukan untuk mendapatkan besaran nilai KHL dalam rangka persiapan perumusan usulan upah minimum, karena nilai KHL merupakan dasar pertimbangan utama dalam perumusan upah minimum.

Selain faktor kebutuhan hidup layak (KHL) terdapat juga faktor-faktor lainnya, yakni seperti inflasi, produktivitas makro, kondisi pasar tenaga kerja dan kemampuan perusahaan dalam membayar upah. Menurut pendapat APINDO selain KHL, kemampuan perusahaan dalam membayar upah juga sangat penting untuk dipertimbangkan, karena jangan sampai dengan upah minimum ditetapkan membuat banyak perusahaan yang pailit/bangkrut.

2. Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI)

Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan – Serikat Pekerja Seluruh Indonesia disingkat dengan FSPPP-SPSI dirikan pada tanggal 22 Mei 1973 untuk waktu yang

tidak ditentukan, dan berkedudukan di Jakarta, Ibukota Negara Republik Indonesia.

FSPPP-SPSI adalah organisasi yang berbentuk Federasi berdasarkan lapangan pekerjaan pada industri barang dan jasa yang sejenis, yang bersifat demokratis, independent, professional, fungsional, bebas dan bertanggung jawab. Organisasi ini bertujuan untuk Turut serta secara aktif dalam mengisi dan mewujudkan cita-cita Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945, bertujuan mewujudkan masyarakat yang adil dalam kemakmuran dan makmur dalam keadilan, aman sentosa bagi kaum Pekerja dan keluarganya dan bangsa Indonesia pada umumnya. Mengamankan dan Mengamalkan Pancasila serta terlaksananya Undang-Undang Dasar 1945 diseluruh kehidupan berbangsa dan bernegara. Menghimpun dan mempersatukan kaum Pekerja dalam mewujudkan kerukunan dan rasa setia kawan diantara sesama kaum pekerja, Terciptanya kehidupan dan penghidupan Pekerja Indonesia yang layak sesuai dengan kemanusiaan yang adil dan beradab dengan melindungi, membela, mempertahankan hak-hak dan kepentingan kaum Pekerja, Tercapai dan terjaminnya kesejahteraan Pekerja dan keluarganya serta memperjuangkan Nasib, syarat-syarat

kerja dan kondisi kerja, Meningkatkan produktivitas kerja dalam rangka mensukseskan Pembangunan Nasional, Mantapnya Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan nilai-nilai Pancasila.

Untuk mewujudkan tujuan organisasi FSPPP-SPSI tersebut menurut Hasan Nur Em Rasyid selaku ketua FSPPP-SPSI yang tergabung juga dalam Dewan Pengupahan Kota (DPK) Bandar Lampung yakni dengan adanya survei penetapan kebutuhan hidup layak. Mekanisme penetapan kebutuhan hidup layak menurut beliau sama halnya dengan mekanisme yang telah dipaparkan oleh APINDO dan Disnaker Kota Bandar Lampung, hanya bagi serikat buruh selain Kebutuhan Hidup Layak, faktor kondisi pasar tenaga kerja penting untuk diperhitungkan, karena dampaknya disini adalah jika upah minimum kota ditetapkan terlalu tinggi, maka pihak pengusaha akan melakukan PHK besar-besaran yang berakibat pada banyaknya pengangguran.⁵¹

⁵¹ Ketua Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPPP-SPSI) selaku Anggota Dewan Pengupahan Kota Bandar Lampung, Hasan Nue Em Rasyid, wawancara (27/08/2015)

3. Pemerintah

Pemerintah merupakan fasilitator antara kepentingan asosiasi pengusaha (APINDO) dan Serikat Pekerja, campur tangan pemerintah dalam unsur tripartit mempunyai perbandingan 2:1:1, maka dalam penetapan kebutuhan hidup layak menurut Dermawan Setyabudi selaku sekretaris Dewan Pengupahan Kota Bandar Lampung yakni melalui cara-cara sebagai berikut:

- a. Menghitung harga rata - rata 3 responden. Harga rata - rata adalah jumlah harga tiga responden kemudian dibagi tiga.
- b. Penyesuaian satuan (konversi).
- c. Menghitung harga rata-rata kebutuhan pria dan wanita.
- d. Menghitung harga barang yang bervariasi.
- e. Memindahkan data yang sudah diolah ke dalam form isian KHL.
- f. Menghitung jumlah nilai setiap komponen KHL.
- g. Menghitung nilai KHL
- h. Menghitung rata-rata nilai KHL dari tiga lokasi pasar Survey harga komponen KHL dilakukan untuk mendapatkan besaran nilai KHL dalam rangka persiapan perumusan usulan upah minimum, karena

nilai KHL merupakan dasar pertimbangan utama dalam perumusan upah minimum.

D. Mekanisme Penetapan Upah Minimum Kota Bandar Lampung

Mekanisme penetapan upah minimum kota Bandar Lampung menurut hasil wawancara yang penulis lakukan kepada unsur Tripartit melalui beberapa tahapan, yakni sebagai berikut:

1. Ketua Dewan Pengupahan Kota (DPK) Bandar Lampung membentuk Tim Survei yang terdiri dari unsur Pemerintah, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) dan Serikat Buruh Seluruh Indonesia (SPSI).
2. Tim survei yang telah terbentuk melakukan survei harga untuk mendapatkan nilai kebutuhan hidup layak (KHL) yang nantinya akan diusulkan kepada Gubernur Provinsi masing-masing,
3. Hasil survei kebutuhan hidup layak yang telah didapat akan diakumulasi untuk mengambil nilai rata-ratanya,
4. Nilai kebutuhan hidup layak digunakan sebagai salah satu pertimbangan dalam penetapan upah minimum.
5. Dewan Pengupahan Kota (DPK) juga mencari data tambahan tentang pertumbuhan ekonomi, produktivitas

makro, usaha yang paling tidak mampu, kondisi pasar tenaga kerja dan pertimbangan dari dewan pengupahan provinsi.

6. Gubernur nantinya akan menetapkan besaran upah minimum yang diberlakukan mulai tanggal 1 Januari.

BAB IV

ANALISIS DATA

A. Prosedur Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Bandar Lampung

Prosedur penetapan upah minimum kota Bandar Lampung mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan-Peraturan yang berlaku. Berdasarkan hal tersebut maka prosedur penetapan upah minimum kota Bandar Lampung dilakukan sebagai berikut:

1. Ketua Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota membentuk tim survei yang anggotanya terdiri dari unsur tripartit: perwakilan serikat pekerja, pengusaha, pemerintah, dan pihak netral dari akademisi. Tim survei yang telah terbentuk untuk kota Bandar Lampung yakni berjumlah 17 orang, yang terdiri dari empat (4) dari perwakilan serikat buruh, empat (4) orang dari perwakilan Apindo dan sembilan (9) orang dari perwakilan pemerintah dan pihak netral dari akademisi. Hal tersebut disesuaikan dengan Keputusan Walikota Bandar Lampung No. 348/IV.43/HK/2014

2. Standar KHL ditetapkan dalam Kepmen No. 17 tahun 2005, berdasarkan standar tersebut, tim survei Dewan Pengupahan melakukan survei harga untuk menentukan nilai harga KHL yang nantinya akan diserahkan kepada Gubernur Provinsi masing-masing. Survei harga KHL dilakukan di pasar-pasar tradisional, untuk kota Bandar Lampung ditempatkan pada delapan (8) pasar yang terdiri dari pasar daerah Teluk Betung dan pasar daerah Kedaton, yakni antara lain:
 - a. Daerah Teluk Betung terdiri dari Pasar Cimeng, Pasar Panjang, Pasar Kangkung dan Pasar Gudang Garam.
 - b. Daerah Kedaton terdiri dari Pasar Way Halim, Pasar Koga, Pasar Tugu dan Pasar Semep.
3. Survei dilakukan setiap satu bulan sekali dari bulan Januari s/d September, sedang untuk bulan Oktober s/d Desember dilakukan prediksi dengan membuat metode least square. Hasil survei tiap bulan tersebut kemudian diambil rata-ratanya untuk mendapat nilai KHL. Survei yang dilakukan oleh Dewan pengupahan kota Bandar Lampung sebanyak dua (2) kali dalam setahun, yakni pada tahun 2014 dilakukan pada bulan Juli dan September.

4. Nilai KHL ini akan digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam penetapan upah minimum yang berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Upah bagi pekerja dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan.
5. Berdasarkan nilai harga survei tersebut, Dewan Pengupahan juga mempertimbangkan faktor lain : produktivitas, pertumbuhan ekonomi, usaha yang paling tidak mampu, kondisi pasar kerja dan saran/pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi /Kabupaten/ Kotamadya.
6. Gubernur nantinya akan menetapkan besaran nilai upah minimum. Penetapan Upah Minimum ini dilakukan 60 hari sebelum tanggal berlakunya yaitu setiap tanggal 1 Januari.

Berdasarkan tahapan-tahapan tersebut, kebutuhan hidup layak merupakan faktor utama dalam menentukan upah minimum kota Bandar Lampung. Kebutuhan hidup layak yakni standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seseorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik, dan sosial untuk kebutuhan

satu (1) bulan. Kebutuhan hidup layak ditentukan dengan cara melakukan survei pasar yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan Kota Bandar Lampung yang terdiri dari unsur tripartit.

Untuk mendapatkan nilai kebutuhan hidup layak maka perlu pengolahan harga kebutuhan hidup layak yang didapat dari komponen-komponen kebutuhan hidup layak melalui survei pasar, dalam hal ini diperlukan juga beberapa tahapan yakni antara lain :

- a. Menghitung harga rata - rata 3 responden. Harga rata - rata adalah jumlah harga tiga responden kemudian dibagi tiga. Penghitungan harga rata - rata tiga responden dilakukan untuk setiap jenis kebutuhan
- b. Penyesuaian satuan (konversi). Pengolahan data untuk penyesuaian satuan/konversi dilakukan untuk jenis barang kebutuhan yang dijual dalam satuan yang berbeda dari satuan komponen KHL.
- c. Menghitung harga rata-rata kebutuhan pria dan wanita. Untuk menghitung jenis kebutuhan yang berbeda antara pria dan wanita yaitu harga barang kebutuhan pria ditambah harga barang kebutuhan wanita dibagi 2.

- d. Menghitung harga barang yang bervariasi. Agar didapatkan satu harga untuk setiap jenis kebutuhan, maka dihitung harga rata-rata dari beberapa macam jenis kebutuhan tersebut.
- e. Memindahkan data yang sudah diolah ke dalam form isian KHL.
- f. Menghitung jumlah nilai setiap komponen KHL.
- g. Menghitung nilai KHL
- h. Menghitung rata-rata nilai KHL dari tiga lokasi pasar Survey harga komponen KHL dilakukan untuk mendapatkan besaran nilai KHL dalam rangka persiapan perumusan usulan upah minimum, karena nilai KHL merupakan dasar pertimbangan utama dalam perumusan upah minimum.

Selain faktor kebutuhan hidup layak di atas ada juga faktor prokduvitas makro yakni perbandingan antara jumlah produk domestik regional bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama, karena produktivitas makro berpengaruh terhadap besaran upah minimum hal itu dapat membantu perluasan kesempatan kerja bagi para pekerja. Kemudian dilihat juga dari faktor lapangan pekerja, dalam hal ini dirumuskan dalam kondisi pasar kerja yakni mencari keseimbangan antara pencari

kerja terhadap lapangan pekerjaan, faktor lapangan pekerjaan menjadi sangat penting perannya bagi serikat buruh/pekerja karena serikat buruh/pekerja lebih mengutamakan kesejahteraan pekerja dan dampaknya akan mengurangi pengangguran yang tinggi dari masyarakat.

Faktor usaha yang paling tidak mampu (Marginal) dalam hal ini berarti pemerintah berupaya untuk mendorong perluasan kesempatan dan penambahan tenaga kerja. Karena tingginya tingkat pengangguran maka hal ini akan mempengaruhi kondisi syarat-syarat kerja. Sepanjang tingkat pengangguran tinggi maka akan sulit dilakukan perbaikan syarat-syarat kerja termasuk perbaikan upah dalam pelaksanaan hubungan kerja. Hubungan antara usaha yang paling tidak mampu (marginal) dengan penetapan upah yakni jika upah minimum ditetapkan relatif tinggi maka sekalipun secara faktural belum secara tegas dinyatakan harus mematuhi ketentuan upah minimum tetapi jika kenaikan relatif tinggi maka para tenaga kerja yang berkerja di sektor akan menuntut perbaikan penghasilan di tempat kerjanya, selain itu usaha yang paling tidak mampu bagi Asosiasi Pengusaha Indonesia sangat penting karena jika upah yang ditetapkan terlalu tinggi, maka akan berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan.

Selain itu pemerintah juga mempertimbangkan saran/pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi/Kabupaten/Kotamadya. Dengan pertimbangan dari kelima faktor di atas maka Dewan Pengupahan Kota (DPK) Bandar Lampung dapat merumuskan upah minimum kota Bandar Lampung dan kemudian akan disahkan oleh Gubernur melalui rekomendasi Walikota Bandar Lampung.

B. Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Penetapan Upah Minimum Kota Bandar Lampung

Tenaga kerja yakni setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, sedangkan pengusaha yakni orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri. Sebuah perusahaan terkadang lalai untuk membayarkan sejumlah upah kepada para pekerjanya, kadang kala juga tidak sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, untuk itu ditetapkan upah minimum bagi para pekerja oleh pemerintah.

Permasalahan dalam upah minimum bagaimana upah tersebut ditetapkan jumlahnya, di dalam Islam para ulama banyak yang berpendapat tentang masalah pengupahan ini. Salah satu pendapat ulama yakni bahwa dasar penetapan upah adalah standar cukup, artinya upah dapat menutupi kebutuhan minimum, sementara Taqyuddin Al-Nabhani mendasarkan upah pekerja atas jasa atau manfaat yang diberikan pekerja dan perkiraan ahli terhadap jasa tersebut di tengah masyarakat.

Penetapan upah minimum kota Bandar Lampung sangat mengutamakan kelayakan, hal ini dibuktikan dengan adanya peraturan pemerintah yang mengatur tingkat kebutuhan hidup layak seorang pekerja dan menjadi faktor utama dalam menetapkan upah minimum. Akan tetapi hal tersebut belum sepenuhnya sejalan dengan konsep kelayakan dalam menetapkan upah kepada pekerja dalam pandangan Ekonomi Islam, karena selama ini penetapan upah minimum kota Bandar Lampung ditetapkan sesuai dengan tingkat kebutuhan hidup layak seorang pekerja lajang dengan perhitungan 3000 kalori perhari.

Abu Dzar meriwayatkan 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 membebankan nya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).

Dilihat dari hadis tersebut maka penetapan upah minimum kota Bandar Lampung kurang dapat untuk dikatakan adil. Karena penetapan upah minimum kota hanya memperhitungkan kebutuhan hidup layak bagi seorang pekerja lajang saja, sedangkan upah minimum kota, berlaku untuk seluruh pekerja yang masa kerjanya dari 0-1 tahun yang tentu saja sebagian mempunyai keluarga. Berdasarkan pemaparan di atas, diketahui bahwa penetapan upah minimum kota Bandar Lampung ditinjau dari perspektif Ekonomi Islam belum sejalan dengan prinsip keadilan akan tetapi mencukupi kebutuhan hidup minimum/ kebutuhan hidup layak (KHL) untuk seorang pekerja lajang saja. Dalam pelaksanaan survei kebutuhan hidup layak sebagai indikator tingkat upah juga terdapat ketidaksesuaian antara peraturan yang telah dibuat, seperti

survei kebutuhan hidup layak yang seharusnya dilaksanakan setiap bulan dari bulan Januari hingga September pada prakteknya hanya dilakukan dua kali dalam satu tahun. Hal tersebut dibuktikan dari hasil penelitian pada tahun 2013, survei kebutuhan hidup layak dilaksanakan pada bulan Juli dan September, dan pada tahun 2014 hanya dilakukan pada bulan Juli dan September juga. Penetapan upah minimum kota Bandar Lampung juga hanya memperhitungkan tingkat kebutuhan hidup layak (KHL) bagi seorang pekerja lajang saja, sedangkan kondisi di lapangan banyak ditemukan seorang pekerja yang sudah berkeluarga. Di dalam Islam *“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 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 mencari jodohnya. Artinya, hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan pekerjaan formal, tetapi karyawan sudah dianggap merupakan keluarga majikan.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas, peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Prosedur penetapan upah minimum kota Bandar Lampung melibatkan unsur pemerintah, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) dan serikat Buruh (SP) dengan mempertimbangkan kebutuhan hidup layak (KHL). Prosedur ini telah sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrans No. PER-17/MEN/VIII/2005, melalui beberapa tahapan yakni Ketua Dewan Pengupahan Kota (DPK) Bandar Lampung membentuk tim survei, tim survei melakukan survei harga untuk menentukan nilai harga Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang nantinya akan diserahkan pada Gubernur, DPK Mengakumulasi nilai harga kebutuhan hidup layak (KHL) untuk diambil nilai rata-rata, Selanjutnya DPK mempertimbangkan data tambahan yakni produktivitas, pertumbuhan ekonomi,

usaha yang paling tidak mampu, kondisi pasar kerja serta mendengarkan saran/pertimbangan dari Dewan PengupahanProvinsi/Kabupaten/Kotamadya, selanjutnya Gubernur akan menetapkan besaran nilai upah minimum yang ditetapkan setiap tanggal 1 Januari, akan tetapi peraturan tersebut di atas, perlu dilakukan revisi, karena standar yang dipakai hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup seorang pekerja lajang.

2. Dalam perspektif Ekonomi Islam penetapan upah minimum kota Bandar Lampung belum memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan, karena hanya menetapkan upah dengan mengukur kebutuhan hidup buruh untuk yang lajang saja tanpa memperhitungkan dan memperhatikan kebutuhan buruh yang mempunyai keluarga, akibatnya upah tersebut kurang dari kelayakan dan keadilan menurut Islam

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya, masih banyak masalah yang menarik tentang upah minimum yang dapat diteliti.
2. Bagi pihak-pihak yang tergabung dalam Dewan Pengupahan Kota (DPK) Bandar Lampung dalam melaksanakan survei kebutuhan hidup layak (KHL) agar lebih realitis pada kondisi lapangan dan survei kebutuhan hidup layak (KHL) harus mempedomani Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrans No. PER-17/MEN/VIII/2005 dan juga memperhitungkan kebutuhan hidup pekerja/buruh yang mempunyai keluarga, bagaimana agar keluarganya bisa merasakan kesejahteraan juga.
3. Bagi masyarakat khususnya bagi para pekerja/buruh agar lebih memanfaatkan adanya peraturan perundang-undangan tentang penetapan upah minimum agar terlindunginya hak-hak mereka yakni hak mendapatkan penghidupan yang layak.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmadi, Cholid Narbuko, Abu, *Metode Penelitian* , PT, Bumi Aksara : Jakarta, 2009
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian*., Rieneka Cipta : Jakarta, 1993
- An-Nabhani, Taqiyyudin, *Membangun System Ekonomi Alternatif Perspektif Hukum Islam*, alih bahasa, Muhammad Maghfur wahid, Risalah Gusti, Surabaya
- Basyir, Ahmad Azhar, *Refleksi atas Persoalan keislaman seputar Filsafat Hukum Polotik an Ekonomi*, Mizan, Bandung
- Danu, Abdullah Pius, Prasetya, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* , Arkola : Surabaya ,1998
- Ghazali, Abdul Rahman *Fiqh Mu'amalah*, PT. Raja Grafindo persada : Jakarta, 1997
- Gravenhage, *Ekonomi Selayang Pandang*, Bandung, 1995
- Hasan,, Moh. Thalhah, *Islam Dalam Perspektif Sosial Kultural*, Lantabora Press, Jakarta, 2005
- Hasan, *Terjemaahan Bulughul Maram*, Cv. Diponegoro : Bandung, 1996
- Husni, Lulu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada : Jakarta, 2010
- Hakim, Lukman, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, Erlangga : Jakarta, 2012
- Munawir, Ahmad Warsono, Al-Munawir, *Kamus Arab-Indonesia*, Pustaka Progressif : Surabaya, 1997

- Mankiw, Gregory, *Makro Ekonomi*, Erlangga : Jakarta , 2006
- Maimun, *Hukum Ketenaga Kerjaan Suatu Pengantar*, PT. Padnya Paramita : Jakarta, 2007
- Manan, Muhammad abdul, *Ekonomi Islam, Teori dan Praktek, Dasar-dasar Ekonomi Islam*, alih bahasa. M. Nastangin, Dana Wakaf : Yogtakarta, 1993
- Ningrat, Koenjaya, *Metode Pendidikan Masyarakat*, Rieneka Cipta : Jakarta, 1986
- Nasution, Mustofa Edwin, *Pengenalam Ekseklusif Islam* , Kencana : Jakarta , 2006
- Nordhaus, Paul A. Samuelson, dan William D, *Ilmu Mikro Ekonomi*, Alih Bahasa, PT Media Global Edukasi : Jakarta, 2003
- Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945” (On-line), tersedia di: <http://www.putra-putri-indonesia.com/pembukaan-uud.html>
- Pustaka Al-Mubin, *Al-qur'an dan Terjemah*, Perum Surya Praja Permai : Cibinong, 2013
- Peraturan Menteri No. 4, Thn. 2014.
- Penentuan kebijakan pengupahan “(On-line), tersedia di: [http://wongdesmiwati.word press.com](http://wongdesmiwati.wordpress.com), 22-01-2013
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 10/MEN/VII/2012 tanggal 10 juli tahun 2012
- Rahman, Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*, PT Dana Bhakti Wakaf : Yogyakarta, 1995

- Ruky, Achmad S, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, Gramedia Pustaka Utama : Jakarta, 2002
- Ray C , Karl E, Case dan Fair, *Prinsip-prinsip Ekonomi*, Erlangga : Jakarta, 2001
- Rusli,Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia : Jakarta, 2004
- Republik Indonesia, *Undang-undang No. 13 Tahun 2003*
- Sudjana, Eggy, *bayarlah Upah Sebelum Kering Keringatnya*, PPMI, Jakarta, 2000
- Soepomo, Iman, *Pengantar Hukum Ekonomi Perburuhan*, Djambatan: Jakarta, 1999
- Sukirno, Sadono, *Makro Ekonomi*, PT Raja Grafindo Persada : Jakarta , 2005

Soedarjadi, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Raja Grafindo : Jakarta, 2008

Suwarto, *Hubungan Industrial dalam Praktek*, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003

Undang-Undang Ketenagakerjaan, Fokus Media : Bandung, 2011

Yusanto, *Menggagas Bisnis Islam*, Gema Insan Pres : Jakarta, 2002

Zakaria, Muhammad Sulaiman dan Aizulddinur, *Jejak Bisnis Rasul*, PT Mizan Publikasi. Jakarta 2010

