

ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PERDA NOMOR : G/586/V.07/HK/2017
TENTANG PENETAPAN UPAH MINIMUM KOTA (UMK) BANDAR LAMPUNG



Skripsi

Diajukan untu Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)

Oleh:

ANGGUN INSANI RAHIEM

NPM: 1421030190

Program Studi: Muamalah

FAKULTAS SYARI'AH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN

LAMPUNG

1440/2019M

ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PERDA NOMOR : G/586/V.07/HK/2017 TENTANG
PENETAPAN UPAH MINIMUM KOTA (UMK) BANDAR LAMPUNG

Skripsi

Diajukan untu Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)

Oleh:

ANGGUN INSANI RAHIEM

NPM: 1421030190

Program Studi: Muamalah

Pembimbing I : Drs. H. Munzir Hz M.Ag

Pembimbing II : Drs. H. Irwantoni, M. Hum

FAKULTAS SYARI'AH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN

LAMPUNG

1440/2019M

ABSTRAK

Upah merupakan komponen biaya produksi yang menentukan besaran upah pekerja. 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. Semakin tinggi prestasi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan maka semakin besar pula upah yang diterima oleh pekerja. Sehubungan dengan hal ini penulis memilih perda nomor : G/586/V.07/HK/2017 sebagai objek penelitian guna mengetahui aturan hukum Islam terhadap penetapan upah minimum kota Bandar Lampung.

Permasalahan dalam penelitian ini yaitu 1. Untuk mengidentifikasi sistem penetapan upah minimum kota Bandar Lampung. 2. Bagaimana analisis hukum Islam terhadap penetapan upah minimum kota. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengidentifikasi sistem penetapan upah minimum di kota Bandar Lampung hukum Islam dan bagaimana hukum Islam terhadap penetapan upah minimum kota Bandar Lampung.

Penelitian ini termasuk penelitian pustaka (*library research*), yaitu mengadakan penelitian pustaka dengan cara mengumpulkan buku-buku yang berhubungan dengan pembahasan mengenai masalah yang diteliti. Sedangkan sifatnya perskriptif dan terapan. Sedangkan metode dan teknik pengumpulan data adalah mereduksi berbagai ide, teori dan konsep dari berbagai literatur yang relevan serta menitik beratkan pada pencarian kata kunci yang diambil dari Al-Qur'an, as-Sunnah dan pendapat ulama. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Teknik dan metode analisis adalah teknik Content Analysis yang meliputi data reduksi, pengumpulan data, dan data display. Dengan demikian akan diperoleh gambaran tentang pandangan hukum Islam terhadap upah minimum kota Bandar Lampung yang sesuai dengan produktivitas kerja dari pekerjaan tersebut dengan kesepakatan dan perjanjian kesepakatan antara kedua belah pihak terhadap kinerja masing-masing.

Berdasarkan peraturan pemerintah No. 78 tahun 2015 tentang pengupahan, Gubernur dapat menentukan upah inimum kota Bandar Lampung tanpa pertimbangan dari Dewan Pengupahan. Pengusaha yang tidak mampu membayar upah dapat mengajukan Penangguhan dalam kurun waktu tertentu. Permohonan penangguhan tersebut harus berdasarkan perjanjian antara pengusaha dan pekerja /buruh di perusahaan tersebut, dengan persetujuan minimal 50% pekerja atau buruh. Kepatuhan terhadap upah minimum wajib dijamin oleh pengawas tenaga kerja. Dalam kasus pelanggaran di pihak pengusaha, seorang pekerja dapat mengajukan keluhan kepada pengawas ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 185 mengatur tentang sanksi pidana sebagai berikut: Siapa pun yang melanggar ketentuan hukum tentang pembayaran upah minimum dapat dikenakan hukuman penjara mulai dari satu sampai empat tahun dengan denda minimal Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan maksimal Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah)



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS SYARI'AH**

Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, 35131 Telp. (0721) 704030

PERSETUJUAN

Nama : Anggun Insani Rahiem
NPM : 1421030190
Fakultas : Syari'ah
Jurusan : Mu'amalah
**Judul : ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP
PERDA NOMOR : G/586/V.07/HK/2017 Tentang
Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Bandar
Lampung**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam sidang
Munaqasyah Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam
Negeri Raden Intan Lampung

Bandar Lampung, 13 Desember 2018

Pembimbing I

Pembimbing II


Drs. H. Mundzir HZ., M.Ag.
NIP. 19560727198803001


Drs. H. Irwantoni, M. Hum
NIP. 196010211991031002

Mengetahui
Ketua Jurusan Mu'amalah


Dr. H.A. Khumedi Ja'far, S.Ag., M.H.
NIP. 197208262003121002



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, 35131 Telp. (0721) 704030

PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul : **ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PERDA NOMOR : G/586/V.07/Hk/2017 TENTANG PENETAPAN UPAH MINIMUM KOTA (UMK) BANDAR LAMPUNG.** Disusun oleh : **Anggun Insani Rahiem, NPM : 1421030190, Program Studi : Muamalah,** telah diujikan dalam Sidang munaqasyah Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung pada hari/Tanggal : Selasa, 8 Januari 2019.

DEWAN PENGUJI

Ketua : Relit Nur Edi, S.Ag.,M.Kom.I

Sekretaris : Ahmad Syarifudin, S.H.I.,M.H.

Penguji I : Dr. H. A.Khumaidi Ja'far, S.Ag.,M.H.

Penguji II : Drs. H. Mundzir HZ, M.Ag

Mengetahui,
Dekan Fakultas Syari'ah



Dr. Alamsyah, S.Ag.,M.Ag
NIP. 197009011997031002

MOTTO

يُظَامُونَ لَا وَهُمْ أَعْمَلُهُمْ وَلِيُوفِّيَهُمْ عَمَلُوا مِمَّا دَرَجَتُوا لِكُلِّ

Artinya

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.(Q.S Al-Ahqaf :19)”¹

¹Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahnya*. (Madinah Munawarah : Muamma' Khadim al-Haramain, Malik Fadh 1411 H) h. 225 .

PERSEMBAHAN

Dengan segala kebahagiaan penulis mempersembahkan skripsi ini kepada orang yang kusayangi, kucintai, dan berjasa, yang selalu mendoakan dan selalu mendukungku:

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta (Mohammad Yusuf dan Nur Lela) yang selalu ikhlas berkorban tanpa lelahnya demi anaknya dan selalu tulus mendoakan untuk keberhasilan anaknya, sebagai tanda bukti, hormat dan rasa terimakasih ku persembahkan karya kecil ini kepada kalian, semoga ini menjadi langkah awal untuk kebahagiaan “sungguh” seandainya Tuhan tak cemburu akan ku sembah kalian.
2. Kakek dan nenek tercinta (E. Abdul Sobur dan Een Nur Hasanah) yang senantiasa menyayangiku dan mendidikku.
3. Kakak-Kakak tercinta (Ayu Fauziah Noor dan Muhammad Rizal Umami) dan adiku tersayang(Arifa Zahira Rifdah, Ariza Rafifa Zahra, dan Fairuz Shiddiq) terimakasih atas doa dan dukungannya.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dianugrahi nama oleh ayahanda Mohammad Yusuf dan ibunda Nur Lela tercinta yaitu Anggun Insani Rahiem dilahirkan di Panjang pada tanggal 18 April 1996. Anak ke dua dari lima bersaudara.

Riwayat pendidikan penulis yang telah diselesaikan:

1. SDN 1 Tanjung Agung, Bandar Lampung
2. SMPN 31 Bandar Lampung
3. SMA Pasundan 7 Bandung
4. Pada tahun 2014 penulis diterima di Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung, Jurusan Muamalah.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT Yang Maha Kuasa yang telah memberikan nikmat, taufiq dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yang disusun sebagai syarat salah satu memperoleh gelar sarjana Hukum pada jurusan Muamalah (Hukum Ekonomi Syariah) di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Raden Intan Lampung. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW karena telah membawa kita dari zaman Jahiliyah menuju zaman Islamiyah.

Penyelesaian skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, serta dengan tidak mengurangi rasa terimakasih atas semua bantuan pihak, rasa hormat terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Moh. Mukri, M, Ag., selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Alamsyah, S.Ag.,M.Ag selaku Dekan Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung, yang telah banyak memberikan masukan dan bimbingan kepada mahasiswa.
3. Dr. H. A. Khumaidi Ja'far, S.Ag. M.H. selaku ketua jurusan Muamalah dan Khoiruddin, M.S.I selaku sekretaris jurusan, terimakasih atas dorongan dan bantuannya selama penyusunan skripsi ini.
4. Drs. H. Munzir HZ, M.Ag. selaku Pembimbing I, yang telah menyediakan waktu dan memberikan bimbingan dengan ikhlas dan sabar yang sangat berharga dalam mengarahkan dan memotivasi penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.

5. Drs. H. Irwantoni, M. Hum. selaku Pembimbing II, yang telah menyediakan waktu dan memberikan bimbingan dengan ikhlas dan sabar yang sangat berharga dalam mengarahkan dan memotivasi penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung yang telah medidik dan mengajarkan ilmu pengetahuan yang bermanfaat hingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ini;
7. Seluruh staf dan karyawan tata usaha Fakultas Syari'ah, perpustakaan Fakultas dan perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung, yang telah memberikan fasilitas dan bantuannya dalam menyelesaikan karya tulis ini.
8. Untuk Yuda Bagus Pranata terimakasih selalu menemani, membantu dan memberikan semangat serta motivasi guna menyelesaikan karya tulis ini.
9. Untuk yang selalu mendorong serta memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi ini dari awal hingga selesainya skripsi ini yaitu sahabatku sekaligus orang tua bagiku Rina Andriani Ritonga dan Donna Febri Syafitri Lubis S.Keb.
10. Teman-Teman Seperjuangan yang selalu memberikan semangat Sanestia Eriawati S.H, Sinta Yulia Marta S.H, Indra Suwanda S.H, Nizami Ali S.H, Ulfa Andriani, Siti Masitha S.H, Pamela Nanda Casabela S.H.
11. Untuk keluarga besar Muamalah D angkatan tahun 2014 yang tak dapat kusebut satu-persatu yang selalu memberikan semangat dan motivasi guna menyelesaikan karya tulis ini, terimakasih atas kebersamaannya.

12. Untuk teman-teman seperjuangan Brudul yang tak dapat kusebut satu-persatu yang selalu memberikan semangat dan motivasi guna menyelesaikan karya tulis ini, terimakasih atas kebersamaannya.
13. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang selalu kubanggakan tempatku menimba ilmu pengetahuan.

Penulis sadar bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata kesempurnaan, mengingat kemampuan yang terbatas. Untuk itu kepada para pembaca kiranya dapat memberikan masukan dan saran-sarannya serta kritikan, sehingga penelitian ini akan lebih baik dan sempurna di masa mendatang.

Akhirnya penulis berharap semoga karya tulis ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan para pembaca pada umumnya.

Bandar Lampung, 12 November 2018

Penulis

Anggun Insani Rahiem

NPM.1421030190

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	3
C. Latar Belakang Masalah.....	3
D. Rumusan Masalah.....	11
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	11
F. Metode Penelitian.....	12
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Upah.....	16
B. Dasar Hukum Upah.....	20
C. Rukun dan Syarat Upah.....	28
D. Prosedur Pengupahan.....	33
E. Besaran Upah dalam Hukum Islam.....	34
BAB III PERDA NOMOR : G/586/V.07/HK/2017 TENTANG UPAH MINIMUM KOTA BANDAR LAMPUNG	
A. Latar Belakang Muncul dan Isi Kebijakannya	
1. Latar Belakang Munculnya Kebijakan.....	37
2. Sejarah dan Sebab Ditetapkannya Upah Minimum Kota....	39
3. Isi Kebijakan.....	44
B. Penetapan Upah Minimum.....	47
1. Kewenangan Penetapan Upah Minimum.....	49
2. Dasar Pertimbangan dan Pedoman.....	52
3. Asas-Asas Pengupahan.....	55

BAB IV ANALISIS DATA

- A. Sistem Penetapan Upah Minimum Kota Bandar Lampung..... 60
- B. Analisis Hukum Islam Terhadap PERDA Nomor :
G/586/V.07/HK/2017Tentang Penetapan Upah Minimum..... 65

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

- A. Kesimpulan..... 73
- B. Saran 75

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai kerangka awal untuk menghindari kesalah pahaman dalam memahami isi proposal ini, maka secara singkat terlebih dahulu akan diuraikan dan dijelaskan istilah-istilah dari judul ini. Adapun judul yang dibahas adalah **Analisis Hukum Islam Terhadap Perda Nomor : G/586/V.07/HK/2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Lampung**, maka perlu dikemukakan istilah atau kata-kata penting agar tidak menimbulkan kesalahpahaman bagi para pembaca sebagai berikut;

1. Analisis

Menurut para ahli analisis adalah kajian yang dilaksanakan terhadap sebuah bahasa guna meneliti struktur bahasa dalam menjelaskan secara mendalam.¹ Hal ini dimaksudkan agar dapat membedakan, memilah, dan menguraikan sesuatu untuk digolongkan dan dikelompokkan kembali menurut kriteria tertentu kemudian dicari kaitannya dan ditafsirkan maknanya.²

2. Hukum Islam

Menurut para ahli fiqh, hukum Islam adalah:

بِجْمُوعِ مَحَاوَلَاتِ الْمُفَهِّمَاءِ لِتَطْبِيقِ الشَّرِيعَةِ عَلَى حَاجَاتِ الْمُجْتَمَعِ

¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Ebook), (Jakarta: Pusat Bahasa Depdiknas, 2008),h. 59

² Tim Penyusun Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta : Balai Pustaka, 1998) h. 15

Artinya :

koleksi daya upaya para ahli hukum untuk menerapkan syari'at atas kebutuhan masyarakat.³

3. Upah Minimum

Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap propinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Propinsi.

4. PERDA (Peraturan Daerah)

PERDA adalah peraturan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan persetujuan bersama Kepala Daerah (Gubernur atau bupati/wali kota).⁴

Penelitian ini membahas bagaimana sistem penetapan upah minimum kota Bandar Lampung dan Pandangan hukum Islam terhadap Upah Minimum Kota Bandar Lampung, dimana upah minimum adalah suatu standar minimal yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya.

³ Hasby Ash Shidiqy, *Pengantar Hukum Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1963), h. 60

⁴ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2006). h. 86

B. Alasan Memilih Judul

1. Alasan Objektif

- a. Untuk mempelajari lebih dalam terhadap sistem penetapan Upah Minimum Kota Bandar Lampung.
- b. Untuk mempelajari lebih dalam pandangan Hukum Islam terhadap penetapan upah minimum kota Bandar Lampung.

2. Alasan Subjektif

- a. Terdapat buku atau literatur yang berkaitan dengan Penetapan Upah Minimum.
- b. Judul Skripsi ini sangat menarik karena berkaitan dengan sistem pengupahan antara hukum Islam dan hukum positif yang ada di Lampung
- c. Pembahasan ini sangat memungkinkan dan relevan dengan disiplin ilmu pada jurusan Muamalah, tersedianya literatur yang menunjang sebagai referensi kajian dan data dalam usaha menyelesaikan penelitian ini dan belum pernah dibahas oleh mahasiswa di lingkungan Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung
- d. Sebagai pelaksana tugas akademik, yaitu untuk melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung⁵

⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2010) h. 35.

C. Latar Belakang masalah

Upah adalah hak pekerja yang didapat setelah melakukan pekerjaan, upah tertuang di dalam perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama antara manusia sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga pada satu pihak, dengan manusia lain sebagai penyedia pekerjaan di pihak lain. Hal demikian guna melakukan suatu produksi, dengan ketentuan pihak pekerja akan mendapatkan kompensasi berupa upah. Kegiatan itu dalam literatur fiqh yang disebut dengan akad ijarah al-af'al yaitu sewa menyewa tenaga manusia.⁶

Upah dengan demikian sangat penting dan memberikan dampak yang luas. Jika pekerja tidak menerima upah yang pantas, maka paritas daya belinya akan menurun sehingga mempengaruhi bukan hanya kehidupan pekerja, melainkan juga kehidupan keluarganya dan seluruh masyarakat. Turunya paritas daya beli dalam jangka panjang akan merugikan perusahaan dan industri yang menyediakan barang konsumsi. Disamping itu, ketidakadilan kepada pekerja dan tidak memberikan upah yang layak kepada mereka akan menimbulkan kekacauan dan rasa tidak senang sehingga memicu aksi pemogokan sehingga mengganggu jalannya perusahaan.⁷

Untuk menentukan standar upah yang adil dan batasan-batasan yang menunjukkan eksploitasi terhadap pekerja, Islam mengajarkan bagaimana menetapkan upah yaitu dengan cara tidak melakukan kezaliman terhadap buruh ataupun dizalimi oleh buruh.

⁶ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*. (Jakarta: Dana Bakti Waqaf, 2008) Jilid 2. H. 350.

⁷ Afzalur Rahman. *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 2, h. 361-362

secara teori dapat dikatakan bahwa upah yang adil adalah upah yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukannya.⁸ Tentu saja penetapan upah tersebut dengan mempertimbangkan situasi serta faktor-faktor yang berkaitan dengan nilai pekerjaan dan penetapan upah yang sesuai, tanpa perlakuan zalim baik kepada pekerja maupun majikan.

Adapun tentang penentuan upah, berapakah ia ? rujukannya kepada kesepakatan antara kedua belah pihak. Tetapi tidak sepatutnya bagi pihak yang kuat dalam akad (kontrak) untuk mengeksploitasi kebutuhan pihak yang lemah dan memberikan kepadanya upah dibawah standar.

Berapa besarkah upah yang ideal, sulit untuk ditentukan. Namun terdapat beberapa hadits dapat diambil petunjuk kualitatif nilai upah minimum dan ideal. Menurut rasulullah, seorang pekerja (pria atau wanita) mendapat hak setidaknya makanan dan pakaian yang mencukupi, dan hanya dibebani dengan pekerjaan yang mampu ia lakukan.⁹

Seperti hadits riwayat Abu Hurairah, Nabi SAW bersabda :

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ لِلْمَمْلُوكِ طَعَامُهُ وَكَسْوَتُهُ وَلَا تُكَلِّفُونَهُ
مِنْ الْعَمَلِ مَا لَا يُطِيقُ

Artinya

"Dari Abu Hurairah dari Nabi SAW, beliau bersabda; 'seorang hamba sahaya berhak untuk mendapatkan makanan dan pakaiannya,

⁸ Yusuf Qardhawi, *Fatwa-Fatwa Mutakhir*, (Jakarta: Yayasan al-Hamidy, 1994), h. 742

⁹ Solihin Ahmad Ifham. *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, (jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010) h. 35

janganlah kalian bebani dia dengan pekerjaan yang diluar kemampuannya.”¹⁰

Hadits ini dapat menjelaskan bahwa upah minimum haruslah mencukupi pekerja untuk mendapatkan makanan dan pakaian yang mencukupi untuk dirinya dan keluarga tanpa membebani dirinya secara berlebihan dalam pekerjaan. Hal ini dipandang oleh para sahabat Rasullulah sebagai upah minimum, bahkan untuk dapat menjaga standar spiritual masyarakat muslim.

Upah yang adil harus diatas upah minimum dan nilainya diharapkan bisa mendekati upah ideal. Hal ini untuk meminimalkan perbedaan penghasilan dan untuk menjembatani jurang antara kondisi kehidupan para pekerja dan majikan yang cenderung melahirkan dua kelas yang berbeda, yaitu kelas 'mampu' dan tidak mampu. Adanya dua kelas yang berbed ini akan melemahkan ikatan persaudaraan yang merupakan sifat mendasar dari masyarakat muslim. Di antara nilai upah minimum dan ideal tersebut, nilai upah sesungguhnya ditentukan oleh interaksi antara suplai dan demand, tingkat perkembangan ekonomi, tingkat perkembangan ekonomi, tingkat kesadaran moral dalam masyarakat muslim, dan kebijakan pemerintah dalam penetapan upah.¹¹

Sebagaimana dilarang dalam jual beli karena keterpaksaan, artinya tidak boleh mengeksploitasi kondisi kebutuhan mendesak penjual untuk membeli barang darinya dengan harga lebih rendah dari harganya yang wajar, sehingga dengann demikian ia telah merugikannya. Demikian pula tidak boleh mengeksploitasi kebutuhan darurat buruh untuk membeli jerih payah dan cucuran

¹⁰ Abd ibn Hamid ibn Nasr Abu Muhammad al-Kissiy, Musnad Abd ibn Hamid, (Maktabah al-Sunnah, Qahirah, 1408 H/1988), h. 418

¹¹Isnaini Harahap, *Hadis-Hadis Ekonomi*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), h. 76.

keringatnya dengan upah yang sangat minim yang tidak dapat menggemukkan dan tidak dapat menghilangkan lapar.

Sebagaimana tidak boleh bagi pekerja untuk menuntut upah diatas haknya dan diatas kemampuan pengguna jasa melalui tekanan dengan cara aksi mogok, rekayasa organisasi buruh, atau cara-cara lainnya.

Kewajiban yang ditentukan oleh Islam adalah, hendaknya setiap pemilik hak diberikan haknya dengan cara yang baik, tidak kurang dan tidak lebih. Negara Islam mengingat totalitas pengayoman harus ikut campur dalam melindungi pihak yang lemah dan menegakkan negara dengan adil.

Termasuk diantara akhlak yang mulia adalah, memberikan tambahan kepada buruh dengan sesuatu diluar upahnya sebagai hadiah atau bonus darinya, khususnya jika ia menunaikan pekerjaannya dengan baik.

Dalam Al-Quran dijelaskan bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerja dan sumbangsuhnya sebagaimana firman Allah dalam surah Ali Imran (3) ayat 161

مَّا كَسَبَتْ مَأْنَفْسٍ كُُلُّ تُوْفَىٰ ثُمَّ الْقِيَمَةِ يَوْمَ غَلَّ بِمَا يَأْتِي غُلُّلًا وَمَنْ يَغُلَّ أَن لِّنْبِي كَانَ وَمَا
 يُظْلَمُونَ لَا وَه

Artinya

“Kemudian tiap-tiap diri akan diberi pembalasan tentang apa yang ia kerjakan dengan (pembalasan) setimpal, sedang mereka tidak dianiaya”.¹²

¹² QS. Al-Mulk (67), 15

Berdasarkan ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap orang harus diberi imbalan penuh sesuai hasil kerjanya dan tidak seorang pun yang harus diperlakukan secara tidak adil pekerja harus memperoleh upahnya sesuai sumbangsuhnya, sementara majikan (atasan) harus menerima keuntungannya sesuai dengan modal dan sumbangsuhnya, setiap orang memperoleh bagiannya dan tidak seorang pun yang dirugikan (tidak dianiaya dan tidak pula menganiaya).¹³

Dalam penentuan upah harus diperhatikan dua hal. Pertama nilai kerja itu sendiri, karena tidak mungkin disamakan antara orang yang pandai dengan orang yang bodoh, orang yang cerdas dengan orang yang dungu, orang yang tekun dengan orang yang lalai, orang yang spesialis dengan orang yang bukan spesialis, karena menyamakan antar dua orang yang berbeda adalah suatu kezaliman, sebagaimana pembedaan antara dua orang yang sama adalah suatu kezaliman pula. Allah berfirman (az-zumar 9),

يَسْتَوِي هَلْ قُلُّ رَبِّهِ رَحْمَةً وَيَرْجُوا أَلَّا خِرَةً تَحْذَرُونَ قَائِمًا سَاجِدًا أَلَيْلَاءِ أَنَاءَ قَنِينَ هُوَ أَمَّنْ
 ۞ أَلَّا لَبَّأُولُوا يَتَذَكَّرُ إِنَّمَا يَعْلَمُونَ لَا وَالَّذِينَ يَعْلَمُونَ الَّذِينَ

Artinya :

“ (apakah kamu Hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.”¹⁴

¹³ Muhammad Fuad Abd Baqi, *Lu'lu wal Marjan*, Jilid II, h. 175.

¹⁴ QS. Az-Zumar (39) 9

firmanNya pula (Al-An'am 132).

يَعْمَلُونَ عَمَّا يُغْفِلُ رَبُّكَ وَمَا عَمِلُوا مِمَّا دَرَجَتْ لِكُلِّ

Artinya

“Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhan tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.”¹⁵

Kedua kebutuhan pekerja, karena ada kebutuhan-kebutuhan pokok manusia yang harus dipenuhi, baik berupa makanan, minuman, pakaian, dan tempat tinggal, kendaraan (transportasi), pengobatan, pendidikan anak, ataupun “segala sesuatu yang diperlukan sesuai kondisinya tanpa berlebih-lebihan dan tanpa kekikiran, untuk pribadi orang tersebut dan untuk orang yang menjadi tanggungannya, seperti yang diungkapkan oleh imam Nawawi artinya¹⁶

Berdasarkan prinsip keadilan upah dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui negosiasi antara para pekerja, majikan (atasan), dan negara. 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 kerja sama itu.¹⁷

Islam tidak membenarkan upah atau gaji berada di bawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja, dan

¹⁵ QS. Al-An'am (6) 132

¹⁶ Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai Dan Moral dalam Perekonomian Islam* (Jakarta : Robbani Press, 2001), h. 406-407

¹⁷ Isnaini Harahap, *Hadis-Hadis Ekonomi*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), h. 71.

juga tidak membenarkan adanya kenaikan upah atau gaji yang melebihi dari apa yang telah diberikan para pekerja.

Dalam perjanjian 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. Dalam hal gaji, 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. Adapun penganiayaan terhadap majikan (atasan) yaitu mereka dipaksa oleh kekuatan industri untuk membayar upah atau gaji para pekerja melebihi dari kemampuan mereka.¹⁸

Kondisi di kota Lampung, pemerintah daerah Kota Lampung sudah menetapkan upah minimum kota Bandar Lampung di tahun 2018, naik menjadi Rp.2.263.390,87 dengan surat keputusan Gubernur Lampung Nomor : G/586/V.07/HK/2017. Kenaikan upah minimum tersebut wajib dilaksanakan oleh perusahaan, sebagaimana diatur pada pasal 89, 90, dan 91 Undang-undang No. 13 Tahun 2003.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Lampung Nomor : G/586/V.07/HK/2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Bandar Lampung Tahun 2018, Memutuskan :

Kesatu : Upah Minimum Kota (UMK) Bandar Lampung Tahun 2018 sebesar **Rp. 2.263.390,87- (Dua Juta Dua Ratus Enam Puluh Tiga Ribu Tiga Ratus Sembilan Puluh Rupiah Koma Delapan Puluh Tujuh Sen).**

¹⁸ Isnaini Harahap, *Hadis-Hadis Ekonomi*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), h. 74.

Kedua : Bagi perusahaan di Wilayah Kota Bandar Lampung yang telah memberikan upah lebih besar dari ketentuan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada Diktum Kesatu Keputusan ini, tidak diperbolehkan untuk mengurangi dan atau menurunkan upah dimaksud.

Ketiga : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2018, dengan ketentuan apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan pembetulan sebagaimana mestinya.

Keputusan tersebut ditetapkan di Telukbetung pada tanggal 22 November 2017 oleh Gubernur Lampung M. Ridho Ficardo.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut dengan mengambil judul “ Analisis Hukum Islam Terhadap Upah Minimum Kota Bandar Lampung Nomor: G/586/V.07/HK/2017.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Sistem Penetapan Upah Minimum Kota Bandar Lampung ?
2. Bagaimana Pandangan Hukum Islam tentang penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Bandar Lampung ?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Penelitian

- a. Ingin mengetahui sistem penetapan Upah Minimum Kota Bandar Lampung.
- b. Ingin mengetahui Pandangan Hukum Islam tentang penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Bandar Lampung

2. Kegunaan Penelitian

- a. Sebagai sumbangan ilmu pengetahuan hukum pada umumnya hukum Islam pada khususnya, terutama terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan upah minimum kota.
- b. Secara praktis dapat memberikan pemahaman dan pengetahuan tentang hukum upah minimum kota

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan sifat penelitian

Jenis penelitian ini termasuk library research, yaitu mengadakan penelitian perpustakaan dengan cara mengumpulkan buku-buku yang diperlukan dan dipelajari.¹⁹ Karenanya penelitian ini menekankan pada data-data yang dihasilkan buku-buku yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini. Dengan demikian sumber data dalam penelitian ini adalah buku-buku literature yang baik yang bersifat primer maupun skunder.²⁰

¹⁹ Ahmad Anwar, *Prinsip-prinsip Metodologi research*, (Yogyakarta: Sumbangsih, 1975), h. 2

²⁰ Muzani Ahmad, *Metode Observasi*, (Surabaya: PT Graha Pustaka Indonesia, 1999) h.

Adapun dilihat dari sifat penelitian, penelitian ini bersifat deskriptif, yang dimaksud dengan penelitian deskriptif adalah suatu metode dengan menggambarkan dan melukiskan keadaan subjek atau objek, serta kondisi pada sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

2. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber Data Skunder: yaitu buku yang bersifat sebagai pendukung, yakni buku yang menerangkan literature asli tersebut.

3. Metode pengumpulan data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Mengadakan penelitian melalui buku-buku referensi yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas.
- b. Mengumpulkan data dari buku cetak, baik yang bersifat primer maupun sekunder yang memuat masalah perkembangan ekonomi, terutama dizaman ini yang berkaitan dengan hukum Islam tentang perda penetapan upah kota Lampung
- c. Mengklasifikasi data-data yang terdapat dalam buku-buku referensi²¹

²¹ Muhammad Pabudu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2006) h. 55

4. Metode pengolahan data

Dalam metode pengolahan data ini, penulis menggunakan beberapa cara yaitu metode lain yaitu :

a. Pemeriksaan data (editing)

Pemeriksaan data adalah membenaran data yang terkumpul melalui studi pustaka, data dianggap relevan dengan masalah, jelas, tidak berlebihan dan tanpa masalah

b. Rekontruksi data

Rekontruksi adalah menyusun ulang data secara teratur, berurutan dan logis. Sehingga mudah dipahami dan interprestasikan.

c. Penyusunan dan sistematis data

Penyusunan dan sistematis data adalah mengelompokkan secara sistematis data yang sudah diedit dan diberi tanda menurut klasifikasi data dan urutan masalah.²²

5. Metode Analisis Data

Setelah data yang diperoleh terhimpun dan dicermati melalui penelitian perpustakaan (library research), maka penulis menganalisis data menggunakan kualitatif sebagai berikut :

a. Metode deduktif , yaitu cara berfikir berangkat dar pengalaman yang sifatnya umum dan bertitik tolak dari pengertian yang umum kita hendak

²² Abdul Kadir Muhammad, Hukum dan Penelitian Hukum, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), h. 91.

meneliti sesuatu kejadian-kejadian yang sifatnya khusus.²³Yang penulis maksud dengan metode ini adalah dengan metode ini penulis mengambil pengertian yang bersifat umum, kemudian diberi pembahasan dan penjabaran data hasil penelitian yang penulis tuangkan dalam beberapa bab sampai ditemukan beberapa kesimpulan yang bersifat khusus.

- b. Metode Induktif, yaitu cara berfikir dari fakta-fakta peristiwa yang konkrit, kemudian dari fakta-fakta yang khusus dan konkrit tersebut ditarik generalisasi yang mempunyai sifat umum, maksudnya yaitu mengemukakan faktor yang bersifat khusus terlebih dahulu kemudian dibahas sehingga dapat ditarik kesimpulan yang bersifat umum. Maksudnya yaitu mula-mula mengemukakan faktor-faktor yang bersifat khusus kemudian dibahas sehingga dapat ditarik kesimpulan yang bersifat umum²⁴

²³ Sutrisno Hadi, *Methodologi Research*, (Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM, 1995), h. 36

²⁴ Suryabrata Sumardi, *Metode Penelitian* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1998) Cet ke II, h. 44

BAB II

UPAH DALAM HUKUM ISLAM

A. Pengertian Upah

Pengertian Upah dalam Islam, upah termasuk dalam pembahasan ijarah; yaitu akad atas suatu manfaat dengan adanya kompensasi. Oleh karena itu transaksi ijarah adalah akad (transaksi) terhadap jasa tertentu dari seorang pekerja dengan suatu kompensasi. Kompensasi diberikan oleh pengontrak pekerja (musta'jir) karena dia memperoleh pelayanan jasa berupa tenaga atau fisik maupun intelektual.¹

Menurut bahasa (etimologi), upah berarti imbalan atau pengganti. Menurut Istilah (terminologi), upah adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti atau imbalan menurut syarat-syarat tertentu .

Menurut Fiqh Mu'amalah upah disebut juga dengan ujah. Al-Ujah berasal dari kata al-ajru arti menurut bahasanya ialah al-'iwadh yang artinya ialah ganti dan upah.²

Sedangkan ujah yaitu upah untuk pekerja. Ujah terbagi menjadi dua, yaitu:³

¹ M. Ismail Yusanto dan M. Arif Yunus, Pengantar Ekonomi Islam, (bogor: al-Azhar Press, 2009), cet. ke-1, h.190

² Hendi Suhendi, Fiqh Muamalah, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011, h. 1

³ Ahmad Ifham Sholihin, Buku Pintar Ekonomi Syariah Cetakan pertama Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama 2010 h. 871.

1. Ujrah al-misli adalah upah yang distandarkan dengan kebiasaan pada suatu tempat atau daerah. Dalam istilah sekarang di sebut UMP.
2. Ujrah Samsarah adalah fee yang diambil dari harga objek transaksi atau pelayanan sebagai upah atau imbalan

Apabila ditelusuri dari pengertian ujrah dan upah, para ahli mengistilahkan upah dengan sebutan ujrah (sewa menyewa). Karena, pada hakikatnya sesuatu yang disewa dapat berupa barang (misalnya menyewakan sebuah kendaraan bermotor) atau berupa jasa (misalnya menyewa jasa seseorang untuk dipekerjakan). Penyamaan dalam mendefinisikan upah dengan sewa menyewa (ujrah) terlihat dari pengertian yang dijelaskan oleh ulama Malikiyyah dan hanabilah, yaitu ujrah adalah menjadikan hak milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti.⁴

Idris Ahmad dalam bukunya yang berjudul Fiqh Syafi'i berpendapat bahwa kata ujrah berarti upah-mengupah. Dalam buku tersebut diterangkan bahwa rukun dan syarat upah-mengupah. Yaitu mu'zir (yang memberi upah) dan musta'jir (yang menerima upah) sedangkan Kamaluddin A. Marzuki sebagai penerjemah Fiqh Sunnah karya Sayyid Sabiq menjelaskan makna ujrah dengan sewa-menyewa. Berdasarkan dua buku tersebut ada perbedaan terjemah kata ujrah dari bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. Antara upah dan sewa ada

⁴ M. Ismail Yusanto dan M. Arif Yunus, Pengantar Ekonomi Islam, (bogor: al-Azhar Press, 2009), cet. ke-1, h.190

perbedaan makna operasionalnya. Sewa biasanya digunakan untuk benda sedangkan upah digunakan untuk tenaga.⁵

Masyarakat akan berkembang dengan lebih pesat bila terdapat sesuatu sistem perangsang dengan memberikan imbalan besar kepada orang-orang yang rajin bekerja. Namun hal tersebut tidak berlaku untuk masyarakat Islam. Agama Islam tidak menonjolkan perangsang kebendaan karena segala imbalan fisik dipandang sebagai sarana atau upaya bukan suatu tujuan.⁶

secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Nurimansyah haribuan mengatakan upah adalah segala macam bentuk penghasilan (carning), yang diterima buruh pegawai (tenaga kerja) baik berupa uang atau barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.⁷

Menurut Hendi Suhendi dalam bukunya yang berjudul fiqh muamalah ia menyatakan bahwa para ulama berbeda-beda pendapat dalam mendefinisikan pengertian ujah menurut istilah, antara lain sebagai berikut.⁸

1. Menurut Hanafiyah, Ujah adalah akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.

⁵ Hendi Suhendi fiqh Muamalah (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2011) h. 1-2

⁶ J.T. Salim Bisnis Menurut Islam Teori dan Praktek (Jakarta: PT Intermasa 1988), h. 11

⁷ Zainal Asikin, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan,(Jakarta : PT Raja Grafindo Persada). 2006. h. 86.

⁸Hendi Suhendi, Fiqh Muamalah, (Jakarta: Rajawali Pers. 2013), h. 114-115

2. Menurut malikiyah ujah adalah nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan.
3. Menurut Hasby Ash-Shiddiqie, Ujah adalah akad yang objeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu kepemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat.
4. Menurut muhammad Al-Syaibani al-Khatib bahwa yang dimaksud dengan Ujah adalah dipemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat
5. Menurut Sayyid Sabiq bahwa Ujah adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan pengantian.
6. Menurut Hasbi Ash-Shiddiqi bahwa Ujah adalah akad yang objeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat.
7. Menurut Idris Ahmad, Ujah adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa upah adalah imbalan atas tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja yang diberikan oleh pengusaha atas suatu pekerjaan yang dilakukan dan dinyatakan dalam bentuk uang. Pemberian besarnya upah yang dibayarkan pengusaha kepada pekerja sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati diantara

kedua belah pihak. Sementara itu pihak-pihak yang dapat menentukan upah adalah sebagai berikut⁹

1. Buruh dan pemilik usaha keduanya bersepakat dan saling setuju dalam menentukannya.
2. Serikat buruh ini dikarenakan mereka berkompeten dalam menentukan upah buruh bersama pemilik usaha dengan syarat kaum buruh memberikan kewenangan kepada mereka untuk melakukannya.
3. Negara namun disyaratkan bahwa dalam intervensinya negara tidak menghilangkan hak-hak buruh maupun hak-hak pemilik usaha. Apabila upah telah ditentukan maka buruh memiliki kemerdekaan penuh untuk menerima atau menolaknya tanpa adanya unsur paksaan.

Dengan demikian yang dimaksud upah adalah memberikan imbalan sebagai bayaran kepada seseorang yang telah diperintah untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan yang telah dilakukan dan dinyatakan dalam bentuk uang. bayaran itu diberikan menurut perjanjian yang telah disepakati.

B. Dasar Hukum Upah

Al-Ujrah dalam bentuk sewa menyewa maupun dalam bentuk upah mengupah merupakan muamalah yang telah disyariatkan dalam Islam. hukum asalnya menurut Jumhur Ulama adalah mubah atau boleh bila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh syara' berdasarkan ayat al-

⁹ Baqir Syarif al-Qarasyi, *Huququl 'Amil fil Islam* Terj. Ali Yahya "*keringat Buruh*" Cetakan Pertama, Jakarta: Al-Huda, 2007, h.250.

qur'an, hadis-hadis Nabi, dan ketetapan Ijma' Ulama. adapun dasar hukum tentang kebolehan alujrah sebagai berikut:

1. Dasar Hukum Upah dalam Al-Qur'an

a. Q.S At-Thalaq ayat 6 :

كُنَّ وَإِنْ عَلَيْنَ لَتَضَيَّقُوا نِصَابَهُنَّ وَلَا تُجِدُكُمْ مِنْ سَكَتِكُمْ حَيْثُ مِنْ أَسْكُنُوهُنَّ
 جُورَهُنَّ فَكَاتُوهُنَّ لَكُمْ أَرْضَعْنَ فَإِنْ حَمَلْنَ يَضَعْنَ حَتَّىٰ عَلَيْنَ فَأَنْفِقُوا حَمْلَ أُولَاتِ
 أُخْرَىٰ لَهُ فَسْتَرْضِعْ تَعَا سَرْتُمْ وَإِنْ مَعْرُوفٍ بَيْنَكُمْ وَأَتَمِرُوا ۗ

Artinya

“Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.”¹⁰

Tafsiran ayat diatas menurut Al-Maraghi adalah jika mereka menyusui anak-anakmu sedang mereka dalam keadaan ditalak ba'in karena sudah habis masa 'iddahnya, maka mereka boleh menyusui anak-anak dan boleh pula menolaknya. Jika mereka menyusui anak, maka mereka mendapatkan upah yang sepadan. dan mereka bersepakat untuk itu dengan para bapak atau wali-wali anak-anak.¹¹

¹⁰Departemen Agama RI, Al-qur'an dan Terjemahnya, QS At-Thalaq ayat 6

¹¹ Syekh Ahmad Mustafa, Tarjamah Tafsir Al-Maraghi, (Bandung: CV Rosda, 1987), hlm. 234.

b. Q.S Al-Qashash ayat 26-27

٢٦ ٢٧
 مَالِ الْأَمِينِ الْقَوِيُّ اسْتَجَرْتَ مِنْ خَيْرَانِ ۚ اسْتَجِرْهُ يَتَّابِتِ حَدَّهُمَا قَالَتْ
 مَتَفَانٍ حَجَجْتُ مَنِي تَأْجُرْنِي أَنْ عَلَى هَتَيْنِ ابْنَتِي إِحْدَى أَنْكِحْكَ أَنْ أُرِيدُ ابْنِي قَ
 لِحِينَ مِنْ . اللَّهُ شَاءَ إِنْ سَتَجِدُنِي عَلَيْكَ أَشُقُّ أَنْ أُرِيدُ وَمَا عِنْدَكَ فَمِنْ عَشْرًا أَمَّتْ
 ٢٧ ٢٦
 الصَّ

Artinya :

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata, "wahai bapakku angkatlah ia menjadi karyawan. Sesungguhnya yang baik engkau angkat menjadi karyawan.ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.(Q.S Al-Qashash 26)¹²

Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksudmenikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atasdasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamucukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu InsyaaAllah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik" (TQS.al-Qash-shash [28] : 27).

c. Q.S Al-Baqarah ayat 233

وَوُلْدُ وَعَلَى الرَّضَاعَةِ يُتَمَّمَنَّ أَنْ أَرَادَ لِمَنْ كَامِلِينَ حَوْلِينَ أَوْلَادَهُنَّ يُرَضِعْنَ وَالْوَالِدَاتُ
 بِوَلَدِهَا وَالِدَةً تُضَارَّ لَهَا وَسِعَهَا إِلَّا نَفْسُ تَكْلَفُ لَا بِالْعُرْفِ وَكَسَوْهُنَّ رِزْقَهُنَّ لَهُ وَالْم
 بِوَلَدِهِ ۚ لَهُ مَوْلُودٌ وَلَا

Artinya :

¹²Departemen Agama RI Al-Qur'an dan terjemahannya *Op. Cit.* H.388

“Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, Yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. dan kewajiban ayah memberi Makan dan pakaian kepada Para ibu dengan cara ma'ruf. seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan”¹³

d. Q.S At-Thalaaq ayat 6

أُخْرِى لَهُ فَسْتَرْضِعْ تَعَا سَرْتُمْ وَإِنْ مَعْرُوفٍ بَيْنَكُمْ وَأَتَمُّرُوا أَوْ جُورَهُنَّ فَأَتُوهُنَّ

Artinya:

“Jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu makaberikanlah kepada mereka upahnya’ (TQS. ath-Thalaaq [65]:6).¹⁴

Ayat diatas menjelaskan bahwa dalam membayar upah kepada pekerja harus sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Jika kalian menghendaki agar bayi-bayi kalian diserahkan kepada wanita-wanita yang bersedia menyusui, maka hal ini boleh dilakukan. Tetapi hendaklah kalian memberikan upah yang sepantasnya kepada mereka, apabila upah yang diberikan tidak sesuai maka akadnya menjadi tidak sah, pemberi kerja hendaknya tidak semena-mena dalam pembayaran upah harus disesuaikan dan jelas agar tidak ada pihak yang dirugikan.¹⁵

e. Q.S An-Nahl ayat 97:

¹³ Ibid, h.46

¹⁴ Ahmad Mustofa Al-Maragi, Tafsir Al-Maragi, Cet I (semarang: CV Toha Putra, 1984), h.350

وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَطْيَبًا حَيٰوةً فَلَنَحْيِيَنَّهُ مُؤْمِنًا وَّهُوَ أَتَىٰ أَوْ ذَكَرٍ مِّنْ صٰلِحًا عَمِلَ مِّنْ
 بِعَمَلُوْنَ كَانُوْا مٰبِآءَ حَسَنٍ اٰجْرَهُمْ ﴿٤٧﴾

Artinya :

*“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”*¹⁶

Ayat tersebut menjelaskan balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal saleh adalah imbalan dunia dan imbalan akhirat. Maka seseorang yang bekerja disuatu badan usaha (perusahaan dapat dikategorikan sebagai amal saleh, dengan syarat perusahaan tersebut tidak memproduksi, menjual atau mengusahakan barang-barang yang haram atau dilarang diperjual belikan. Dengan demikian, maka seorang buruh yang bekerja dengan benar akan mendapat dua imbalan, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akhirat.¹⁷

f. Q.S Al-Ahqaf (46): 19

يُظٰلَمُوْنَ لَا وَّهُمْ اَعْمٰلُهُمْ وَلِيُوَفِّيَهُمْ عَمَلُوْا اَمَّا دَرَجٰتٌ وَّلٰكُلِّ

Artinya :

*“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”*¹⁸

¹⁶Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan terjemahan, *Op.Cit*, h. 278

¹⁷ M. Quraish Shihab, Tafsir Al-Muisbah, *Op.Cit*, h.342

¹⁸Departemen Agama RI, Al-qur'an dan Terjemahnya, Q.S Al-Ahqaf (46): 19

Berdasarkan pada yang termaksud dalam ayat-ayat al-qur'an di atas, menunjukkan bahwa risalah upah telah disyari'atkan oleh Allah dan wajib dibayarkan sebagai kompensasi atau balasan dan sekaligus merupakan hak bagi pekerja atau buruh dengan cara menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan dan kelayakan sesuatu dengan bantuan atau tenaga yang telah diberikan oleh pekerja atau buruh.

g. Q.S At-Taubah : 105

لَغَيْبِ عِلْمٍ إِلَىٰ وَاسْتَرْدُّونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلِكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلِ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فِينَكُمْ وَالشَّهَادَةَ ﴿١٠٥﴾

Artinya :

“dan katakanlah : “bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang maha mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan” (At Taubah : 105).¹⁹

Menurut suhrawardi, dari dalil di atas dapat dipahami bahwa bila ayat diatas dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Islam memerintahkan kepada para pemberi upah/gaji dapat berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerjanya. Sebab, para pekerja tersebut merupakan bagian dari perusahaan dan karena tanpa jasa/kerja tidak mungkin usaha majikan dapat berhasil dan berkembang.

¹⁹ Departemen Agama, Al-qur'an dan terjemahannya, Q.S At Taubah ayat 105

2. Dasar Hukum Upah dalam Hadits

a. HR. Abdul Razzaq dari Abu Hurairah

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ -صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا، فَلْيَسَلِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ) رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ، وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ²⁰

Artinya:

“Dari Abu Said Al-Khudry Radliyallaahu ‘anhu bahwa Nabi Shallallaahu ‘alaihi wa Sallam bersabda: “Barangsiapa mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia menentukan upahnya.” [HR. Abdul Razzaq sanadnya terputus, dan al-Baihaqi menyambungkan sanadnya dari arah Abi Hanifah

Dasar hukum selain itu diambil dari Al-Qur’an , juga mengambil dari hadits sebagai sumber yang telah banyak menguraikan tentang masalah upah sebagai imbalan dari pekerjaan.

b. HR. Ibnu Majah

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya :

“dari Abdillah bin Umar ia berkata : berkata Rasulullah SAW : berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (H.R. Ibnu Majah, shahih).²¹

²⁰Abu Bakar Abdurrazaq bin Humam al-Shon’ani. *Musnaf Abdul Razaq*. (Beirut: Maktabah Islamiy, 1403 H), cet. ke-1, h. 141.

Oleh karena itu dalam transaksi ujah, upah sebaiknya disebutkan secara jelas besarnya upah pekerja dan .

- c. Hadits riwayat Abu Sa'id Al-Khudri, Nabi SAW bersabda :

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ -صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ:
 مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا، فَلْيَسِّمْ لَهُ أُجْرَتَهُ (رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ)²²

Artinya :

*“Dari abu sa'id Al Khudri ra. Bahwasannya Nabi SAW bersabda,
 “barang siapa mempekerjakan pekerja maka tentukanlah upahnya.”
 (H.R Abdurrazaq).²³*

Berdasarkan dalil-dalil di atas, dapat disimpulkan bahwa memberi upah kepada pekerja diperbolehkan atas jasa/tenaga yang telah dicurahkan asalkan sesuai dengan tingkat kerja pegawai tersebut dan juga sesuai dengan perjanjian kerja. Upah juga merupakan suatu kewajiban dan merupakan hak bagi pekerja untuk memperolehnya dan menjadi kewajiban bagi pengontrak tenaga kerja untuk membayarnya.

3. Dasar Hukum Ijma

Adapun menurut jumhur ulama mengenai kebolehan ujah, para ulama sepakat tidak ada seorang ulama pun yang membantah kesepakatan (ijma') ini, jelaslah bahwa Allah SWT telah mensyari'atkan ujah ini yang

²¹ Al-Hafidh Ibnu Hajar Al-Asqalani, Terjemah Bulughul Maram, cet. Ke-1, (Jakarta: Pustaka Amani, 1995), h.361

²² Ibnu Hajar Al-asqalani, Op.Cit, h.189

²³ Al-Hafidh Ibnu Hajar Al Asqalani, Op.Cit, h. 360

tujuannya untuk kemaslahatan ummat dan tidak ada larangan untuk melakukan kegiatan ujah.²⁴

C. Rukun Dan Syarat-Syarat Al-Ujah

Upah merupakan salah satu rukun dalam akad (transaksi ujah). Para ulama telah menetapkan beberapa syarat dalam upah yaitu pertama upah harus berupa harta yang tetap, kedua, upah tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari ujah, seperti upah buruh pabrik dengan barang produksi pabrik.²⁵ adapun syarat-syarat yang berkaitan dengan upah(ujah) adalah sebagai berikut :

1. Upah harus berupa mal *mutaqqawin* yang diketahui. Syarat ini disepakati oleh para ulama. syarat mal mutaqqawin diperlukan dalam ujah, karena upah (ujah) merupakan harga atas manfaat, sama seperti harga dalam jual beli. sedangkan syarat upah harus diketahui. didasarkan pada hadis nabi yaitu: “kejelasan tentang upah ini diperlukan untuk menghilangkan perselisihan antara kedua belah pihak. penentuan upah/sewa ini boleh didasarkan kepada urf atau kebiasaan. misalnya sewa (ongkos) kendaraan angkutan kota, bus atau becak, yang sudah lazim berlaku, meskipun tanpa menyebutkan, hukumnya sah.
2. Upah atau sewa tidak boleh sama dengan jenis manfaat ma'qud 'alaih. apabila upah atau sewa sama dengan jenis manfaat barang yang disewa, maka ujah tidak sah. misalnya menyewa rumah untuk tempat tinggal yang dibayar dengan tempat tinggal rumah si penyewa, menyewa

²⁴ Hendi Suhendi, Op, Cit. h. 277

²⁵ Rachmat Syafe'i, Fiqih Muamalah, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), cet. ke-10, h.129.

kendaraan dengan kendaraan, tanah pertanian dengan tanah pertanian. ini pendapat Hanafia. Akan tetapi, Syafi'iyah tidak memasukan syarat ini sebagai syarat untuk ujah.²⁶

Menurut ulama Hanafiyah rukun ujah adalah ijab dan qabul, antara lain dengan menggunakan kalimat: al-ujrah, al-iktira' dan al-ikra

adapun menurut jumbuh Ulama, rukun ujah ada empat (4) yaitu :

1. 'Aqid (orang yang akad)

Pihak yang berakad adalah orang, persekutuan, atau badan usaha yang memiliki kecakapan dalam melaksanakan perbuatan hukum

Ketentuan kecakapan hukum telah diatur dalam kompilasi hukum ekonomi syariah pasal 2 sampai dengan pasal 5 sebagai berikut:²⁷

- 1) Orang dipandang memiliki kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum dalam hal telah mencapai umur paling rendah 18 (delapan belas) tahun atau pernah menikah.
- 2) Badan usaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum, dapat melakukan perbuatan hukum dalam hal tidak dinyatakan taflis/pailit berdasarkan putusan pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap.
- 3) Dalam hal seseorang anak belum berusia 18 (delapan belas) tahun dapat mengajukan
- 4) Permohonan pengakuan cakap melakukan perbuatan hukum kepada pengadilan.

²⁶ Muslich, Fiqh Muamalah. Amzah 2010. h. 326-327.

²⁷ pasal 2-5 Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah.

- 5) Pengadilan dapat mengabulkan dan atau menolak permohonan pengakuan cakap hukum melakukan perbuatan hukum.
- 6) Orang yang tidak cakap melakukan perbuatan hukum berhak mendapat perwalian.
- 7) Dalam hal seseorang sudah berumur 18 (delapan belas) tahun atau pernah menikah, namun tidak cakap melakukan perbuatan hukum, maka pihak keluarga dapat mengajukan permohonan kepada pengadilan untuk menetapkan wali bagi yang bersangkutan.
- 8) Dalam hal berbadan hukum terbukti tidak mampu berprestasi sehingga menghadapi kepailitan atau tidak mampu membayar hutang dan meminta permohonan penundaan kewajiban pembayaran hutang, maka pengadilan dapat menetapkan kurator atau pengurus bagi badan hukum tersebut atas permohonan pihak yang berkepentingan.

Sementara syarat upah menurut Syafi'i adalah:²⁸

1. Orang yang menjanjikan upah harus orang yang cakap untuk melakukan tindakan hukum
2. Upah yang dijanjikan harus dalam bentuk sesuatu yang bernilai sebagai harta dan dalam jumlah yang jelas
3. Pekerjaan atau perbuatan yang diharapkan hasilnya itu harus mengandung manfaat yang jelas dan boleh dimanfaatkan menurut pandangan syara'

²⁸Syafi'i Jafri, op. Cit. h. 167.

4. Mazhab maliki dan syafii menambahkan syarat bahasa dalam masalah upah di mana pemberian upah tidak boleh dibatasi dengan waktu tertentu seperti untuk mengembalikan budak yang melarikan diri
5. Mazhab maliki menambahkan pula syarat lain dalam masalah upah, yaitu pekerjaan yang diharapkan hasilnya itu tidak boleh terlalu berat, sekalipun dapat dilakukan secara berulang-ulang, seperti mengembalikan binatang ternak dalam jumlah yang banyak.

Dalam istilah ushul fiqh, orang yang mempunyai kecakapan bertindak disebut dengan ahliyat al-ada namun ada beberapa faktor yang menjadi penghalang seseorang melakukan perbuatan hukum (melakukan kontrak syariah). menurut Ahmad Azar Basyir, ada beberapa hal seseorang terhalang untuk melakukan perbuatan hukum (melakukan kontrak syariah). diantaranya yaitu :²⁹

- a. gila
- b. rusak akal (seperti gila)
- c. mabuk
- d. tidur
- e. pingsan
- f. pemboros
- g. dungu dan
- h. hutang

2. Shigat aqad

yang dimaksud kesepakatan ialah kesepakatan melakukan perikatan (shighat al-'aqd). Shighat al-'aqd adalah cara bagaimana pengikatan diri itu dilakukan.

²⁹ Ahmad Azhar Basyir. *Asas-Asas Hukum Muamalat: Hukum Perdata Islam*. (Yogyakarta: UII Press cet ke-3 2009) h. 32-37

Shighat al-'aqd biasanya diwujudkan dalam bentuk ijab kabul.³⁰ Menurut Ahmad Azhar Basyir, shighat al'aqd dapat dilakukan dengan cara lisan, tulisan, atau isyarat yang memberi pengertian dengan jelas tentang adanya ijab dan qabul, dan dapat juga berupa perbuatan yang telah menjadi kebiasaan dalam ijab qabul.

Syarat shighatal-'aqd, yaitu

- Jala'ul ma'na (dinyatakan dengan ungkapan yang jelas dan pasti maknanya) sehingga dapat dipahami jenis akad yang dikehendaki.
- Tawafuq atau Tawafuq bainal ijab wal-kabul (persesuaian antara ijab dan kabul).

3. Ujrah (Upah)

ujrah adalah imbalan yang diberikan atau yang diminta atas suatu pekerjaan yang dilakukan. akad ujrah diaplikasikan dalam produk-produk jasa keuangan bank syariah (fee based services), seperti untuk pengajian, penyewaan safe deposit box, penggunaan ATM, dan sebagainya.³¹

D. PROSEDUR PENGUPAHAN

Setiap orang berhak untuk hidup dan memperoleh kehidupan yang layak untuk menyambung kehidupan, setiap orang diwajibkan bekerja sehingga memperoleh pendapatan yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. akan tetapi

³⁰ fathurrahman Djamil, *Penerapan dalam transaksi di Lembaga Keuangan Syariah*, loc. cit. hlm. 28.

³¹ Ascarya, *akad dan produk bank syariah*, (jakarta: Rajawali Pers, cet ke 4, 2013) hlm. 110.

tidak semua orang dapat bekerja atau mendapat pekerjaan yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. dalam kondisi seperti ini, negara memiliki kewajiban untuk menjamin kelangsungan hidup warga negaranya yang tidak bisa memenuhi kebutuhan hidup dan melangsungkan kehidupan yang layak. untuk mereka negara wajib menyediakan lapangan pekerjaan, memberikan hak pengelolaan/penggarapan tanah, atau memberikan bantuan langsung tunai. pemberian negara kepada warganya dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup tersebut merupakan salah satu sebab terjadinya kepemilikan. Rasulullah saw bersabda : imam yang menjadi pemimpin manusia adalah laksana pengembala. dan hanya dialah yang bertanggung jawab terhadap (urusan)rakyatnya” (H.R. Imam Bukhari). dan firman Allah: (Al-Ma’arij (70):24-25)

Generasi awal pemerintahan islam telah memberikan contoh hal ini, antara lain dilakukan Umar bin al-Khattab dan Abu Bakar al-Shiddiq. Umar bin Khattab telah memberikan kepada para petani di Irak, harta dari baitul maal yang bisa membantu mereka untuk mrnggarap tanah pertanian, serta memenuhi hajat hidup mereka tanpa meminta imbalan dari mereka. Umar dan Abu bakar sebagai kepala negara telah mengambil tanah yang tidak ada pemiliknya, atau ada pemiliknya, tetapi tidak difungsikan dalam waktu lama, sebagaimana dilakukan terhadap Zubeir, untuk diberikan dan difungsikan bagi masyarakat yang membutuhkan.³²

E. BESARAN UPAH DALAM HUKUM ISLAM

³² Fathurrahman Djamil, *Hukum Ekonomi Islam*, (jakarta:Sinar Grafika. 2013), Hlm 209

Menurut Zulhelmy upah bagi buruh itu kadang upah musamma (tertentu) dan adakalanya upah mitsli (memadai). Upah tertentu adalah upah yang disebutkan dan ditentukan waktu akad. Yang termasuk upah yang ditentukan adalah upah para pekerja yang diberitahukan terhadap masing –masing dari mereka. Misalnya upah bagi para pegawai pada derajat tertentu atau upah bagi para pekerja dalam pabrik tertentu itu diketahui pekerja yang ada di dalamnya sedangkan upah mitsli adalah upah yang sepadan dengan pekerjaan dan sepadan pula dengan pekerja, atau upah yang sepadan dengan pekerjaan dan sepadan pula dengan pekerja saja. Upah mitsli itu ditentukan oleh orang yang berpengalaman.³³Orang-orang yang berpengalaman menetapkan ketentuan upah dengan memperhatikan pribadi pekerja.³⁴

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa kadar upah yang diterima pekerja dari jasa/tenaga yang telah dicurahkan, disebutkan dan ditentukan pada saat akad (transaksi) disepakati. Kemudian, kadar upah yang diterima pekerja merupakan kadar upah yang sepadan dengan pekerjaan dan sepadan pula dengan pekerja, atau upah yang sepadan dengan pekerja saja.

Upah tidak menjadi milik hanya dengan sekedar akad, menurut mazhab Hanafi. Dbolehkan untuk mensyaratkan mempercepat dan menanggihkan upah, seperti juga halnya mempercepat sebagian upah dan menanggihkan sebagian lagi, sesuai kesepakatan kedua belah pihak. Hal ini berdasarkan sabda Rasulullah Saw., “ orang-orang muslim itu sesuai syarat mereka.”

³³ Zulhelmy Mohd Hatta, *Isu-Isu Kontemporer Ekonomi dan Keuangan Islam-Suatu Pendekatan Institusional*. (Bogor: al-Azhar Freshzone Publishing, 2013), cet. ke-1, h. 210.

³⁴ Samith Athif az-Zain, *Syariat Islam: Dalam Perbincangan Ekonomi, Politik, dan Sosial Sebagai Studi Perbandingan*, (Bandung: Husanini, 1998), cet. ke-IV, h.57.

Jika dalam akad tidak terdapat kesepakatan mempercepat atau menangguhkan upah, sekiranya upah itu dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut. Misalnya orang yang menyewa sebuah rumah untuk selama satu bulan, kemudian masa satu bulan telah berlalu, maka ia wajib membayar sewaan. Jika akad ujah (sewa) untuk suatu pekerjaan (jasa), maka kewajiban pembayaran upahnya pada saat berakhir pekerjaan.

Jika akad dilaksanakan tanpa syarat mengenai penerimaan bayaran dan penangguhannya, maka menurut Abu Hanifah dan Malik, wajib diserahkan secara berangsur, sesuai dengan manfaat yang diterima.³⁵

Sedangkan menurut Imam Syafi'i dan Ahmad sesungguhnya upah berhak didapatkan sesuai dengan akad itu sendiri. Jika orang yang menyewakan (mu'ajir) menyerahkan 'ain (barang atau jasa) kepada orang yang menyewa (musta'jir), maka ia berhak menerima seluruh bayaran, karena si penyewa (musta'jir) sudah memiliki kegunaan (manfaat) dengan sistem ujah tersebut. Dan ia wajib menyerahkan bayaran agar dapat menerima 'ain (agar 'ain dapat diserahkan kepadanya).

Imbalan atau upah berhak diterima dengan ketentuan sebagai berikut, antara lain:

³⁵Ruslan Abdul Ghofur, *Konstruksi Akad Dalam Pengembangan Produk Syari'ah di Indonesia*, Jurnal Al-Adalah Vol. XII, No. 3 (Yogyakarta, Pasca Sarjana UIN Sunan Kalijaga, Juni 2015)h.17 (On-Line), Tersediadi: <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/adalah/article/view/2623>, (09 Desember 2018)

1. Setelah selesai bekerja. Dalilnya adalah hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, bahwa Nabi Saw. bersabda, “berikanlah olehmu upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering”
2. Mengalirkan (mendapatkan) manfaat, jika ujah (sewa) barang. Apabila terdapat kerusakan pada ‘ain (barang) sebelum dimanfaatkan dan sedikitpun belum ada waktu yang berlalu, maka akad ujah (sewa) menjadi batal.
3. Memungkinkan mendapatkan manfaat. Jika masa sewa berlaku, ada kemungkinan akan mendapatkan manfaat pada masa itu sekalipun tidak terpenuhi keseluruhannya.
4. Mempercepat dalam pembayaran sewa atau sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak untuk menanggungkan biaya sewa.

BAB III

PERDA NOMOR : G/586/V.07/HK/2017 TENTANG PENETAPAN UPAH MINIMUM KOTA BANDAR LAMPUNG

A. Latarbelakang Muncul dan Isi Kebijakannya

Penetapan upah minimum kabupaten/kota (UMK) menjadi ritual tahunan. tidak mengherankan jika terjadi tarik ulur atau perubahan antar pihak yang berkepentingan, baik buruh maupun asosiasi pengusaha. di satu pihak, para pengusaha berupaya mempertahankan hak penguasaan atas wilayah otoritas bisnis, yaitu kelayakan biaya dan keuntungan produksi. Di pihak lain, para buruh berusaha mendapatkan hak atas kelayakan hidup sebagai manusia, yaitu upah yang secara normatif layak bagi diri dan keluarganya.

Bagi kalangan buruh/ pekerja, kenaikan upah upah minimum tiap tahun sangat dinantikan. meskipun kenaikan yang diterima jauh dari harapan, setidaknya dapat meringankan kesulitan hidup buruh di tengah tekanan hidup yang tinggi, sekalipun upah riil yang diterima buruh justru turun dan makin jauh dari standar hidup layak. Dalam hubungan industrial, kedudukan upah minimum merupakan persoalan prinsipil. Upah minimum harus dilihat sebagai bagian sistem pengupahan secara menyeluruh.¹

Pada prinsipnya, sistem penetapan upah minimum dilakukan untuk mengurangi eksploitasi atas buruh. Ini sesungguhnya berisi kewajiban pemerintah memproteksi buruh. Intervensi dan peran pemerintah dalam hubungan industrial adalah bentuk penguatan terhadap posisi tawar yang

¹ Ihsan Prasodjo, 'Penetapan Upah di Indonesia dalam Jurnal Bistek, Vol. IX, Th. 2006

memang tidak seimbang antara buruh ketika berhadapan dengan pengusaha. Setiap pekerja berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan diri secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Upah minimum dipandang sebagai sumber penghasilan bersih sebagai jaring pengaman. Oleh sebab itu upah minimum diharapkan dapat memenuhi kebutuhan seorang buruh terhadap pendidikan, kesehatan, transportasi, dan rekreasi. Bahkan, bila dimungkinkan dapat disisihkan untuk menabung.

Kebijakan pengupahan yang ada masih bertumpu pada upah minimum yang berlandaskan pada kebutuhan hidup layak buruh/pekerja lajang dengan masa kerja dibawah satu tahun. Belum mencangkup mereka yang sudah bekerja di atas 1 (satu) tahun dan berkeluarga. Perundingan kolektif sebagai alat perjuangan SB/SP untuk meningkatkan upah dan kesejahteraan buruh, perannya masih sangat terbatas; bahkan cenderung menurun kuantitas dan kualitasnya. Di sisi lain penerapan penerapan struktur skala upah masih sangat minim dan belum bersifat wajib (tidak ada sanksi formal bagi yang belum menerapkannya). Sehingga praktis upah minimum menjadi upah efektif yang berlaku pada pasar kerja formal terutama sekali di sector industri padat karya.²

Situasi tersebut mendorong SB/SP menggunakan mekanisme upah minimum untuk meningkatkan kesejahteraan buruh. Upah minimum terus meningkat setiap tahun seiring meningkatnya upah nominal kesejahteraan (upah riil) buruh di satu sisi namun kesempatan kerja di sektor formal semakin terbatas.

² Ibid h. 18

Kebutuhan hidup layak merupakan standar kebutuhan yang harus dipenuhi seorang buruh lajang untuk dapat hidup layak, baik secara fisik maupun nonfisik dalam kurun waktu satu bulan.

1. Sejarah dan Sebab Ditetapkannya Upah Minimum

Upah minimum di Indonesia diawali dengan ditetapkannya kebutuhan Fisik minimum (KFM) tahun 1956 melalui konsesus Tripartit dan para ahli gizi sebagai acuan penghitungan upah minimum.³ Kebijakan upah minimum pertama kali diperkenalkan awa 1970-an setelah dibentuknya Dewan Penelitian Pengupahan Nasional (DPPN) Berdasarkan kepres no. 85 Tahun 1969 dan dibentuknya Dewan Penelitian Pengupahan Daerah (DPPD) oleh pemerintah daerah.

Adapun penghitungan Upah minimum pada saat itu berdasarkan kebutuhan Fisik Minimum (KFM) yang terdiri dari 5 bagian kebutuhan yaitu

- 1) Makanan dan minuman
- 2) Bahan bakar, penerangan, penyejuk
- 3) Perumahan dan alat dapur
- 4) Pakaian
- 5) Lain-lain

Penentuan nilai KFM dilakukan oleh DPPD melalui penelitian harga-harga pada pasar-pasar tradisional yang dilakukan sekali dalam 3 bulan. DPPD kemudian menyampaikan hasil kajian KFM dan kesimpulannya mengenai upah

³ Sinaga Tiagur. Kebijakan Pengupahan di Indonesia. Jurnal Ketenagakerjaan Vol. 3- No, 2-Edisi Juli – Desember 2008, h. 4

minimum kepada Gubernur, untuk kemudian direkomendasikan kepada menteri tenaga kerja. DPPN kemudian meneliti rekomendasi dari gubernur sebelum ditetapkan oleh menteri tenaga kerja menjadi ketentuan upah minimum.⁴

Sekalipun sudah lama diterapkan secara normatif kebijakan upah minimum resmi berlaku sejak keluarnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-05/Men/1989 Tentang Upah Minimum. Dalam peraturan ini, upah minimum adalah upah pokok terendah belum termasuk tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada pekerja.⁵

Peninjauan atas besaran upah minimum diadakan paling lambat dalam waktu 2 tahun⁶ dan Penetapan upah minimum berdasarkan pada pertimbangan berikut :⁷

- 1) Kebutuhan fisik minimum
- 2) Indek harga konsumen
- 3) Perluasan kesempatan kerja
- 4) Upah pada umumnya yang berlaku regional
- 5) Kelangsungan dan perkembangan perusahaan
- 6) Tingkat perkembangan perekonomian regional atau nasional

Ketentuan upah minimum ini kemudian direvisi dengan peraturan menteri tenaga kerja Nomor; Per-01/Men/1990 tentang perubahan peraturan menteri tenaga kerja Nomor; Per-01/Men.1990 tentang Perubahan Peraturan

⁴ Sinaga, Tianggur. Op. Cit., h 34-35

⁵ Pasal 1 Permenaker No 05 Tahun 1989 Tentang Upah Minimum

⁶ Pasal 3 ayat 2 Permenaker No 05 Tahun 1989 Tentang Upah Minimum

⁷ Pasal 2 Permenaker No 05 Tahun 1989 Tentang Upah Minimum

Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-05/Men/1989. Dalam ketentuan revisi, pengertian upah minimum adalah upah pokok serendah-rendahnya 75% dari upah minimum.⁸

Pada tahun 1970-1980-an, pemerintah belum ikut campur dalam pengupahan, dan bargaining position pekerja masih rendah kemudian setelah ada tekanan dari berbagai negara, pemerintah mulai mengubah kebijakan ketenagakerjaan.

Upah Minimum 1996-2005 berhubungan dengan perkembangan ekonomi di Indonesia, komponen KFM dirasakan sudah tidak sesuai lagi dan perlu dikaji untuk disempurnakan, sehingga menjadi komponen kebutuhan hidup (KHM) yang ditetapkan melalui keputusan menteri tenaga kerja No 81 Tahun 1995. Berdasarkan Keputusan Menteri tersebut Komponen KHM terdiri dari :

- 1) Makanan dan minuman
- 2) Perumahan dan fasilitas
- 3) Sandang
- 4) Aneka kebutuhan

Perubahan komponen KHM diselaraskan dengan munculnya ketentuan upah minimum Permenaker Nomor 03 Tahun 1997 tentang upah minimum regional yang hanya berlaku 2 tahun dengan terbitnya permenaker no 01 Tahun 1999 tentang Upah Minimum.

⁸ Pasal 1 Permenaker No 01 Tahun 1990 Tentang Perubahan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor:Per-05/Men/1989.

Dalam peraturan ini, upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.⁹ Upah minimum terdiri dari UMR Tingkat 1, UMR Tingkat II, UMSR Tingkat 1 dan UMSR tingkat II.¹⁰ UMR Tk.1 dan UMR Tk.II ditetapkan dengan mempertimbangkan:

- a. Kebutuhan
- b. Indeks harga konsumen (IHK);
- c. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
- d. Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah
- e. Kondisi pasar kerja
- f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.¹¹

Sedangkan UMSR tingkat I dan UMSR tingkat II ditetapkan berdasarkan faktor pertimbangan diatas tadi ditambah pertimbangan kemampuan perusahaan secara sektoral¹²

Penetapan besaran upah minimum dilakukan oleh menteri tenaga kerja dan diadakan peninjauan besaran upah minimum selambat-lambatnya 2 tahun sekali. Upah minim ini hanya berlaku bagi pekerja yang mempunya masa kerja kurang dari satu tahun.¹³

⁹ Pasal 1 ayat 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

¹⁰ Pasal 3 Permenakertrans No:PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

¹¹ Pasal 6 ayat 1 Permenakertrans No:PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

¹² Pasal 6 ayat 2 Permenakertrans No:PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

¹³ Pasal 13 ayat 2 Permenakertrans No:PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

Peraturan menteri ini kemudian diperbaiki melalui kepmenakertrans No: Kep-226/Men/2000 Tentang Perubahan Pasal-Pasal Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 Tentang upah minimum. Dalam keputusan ini terjadi perubahan beberapa istilah yaitu;

- 1) Upah Minimum Regional tingkat 1 (UMR Tk.1) diubah menjadi upah minimum provinsi (UMP)
- 2) Upah Minimum Regional Tingkat II (UMR Tk.II) diubah menjadi “upah minimum kabupaten/kota.
- 3) Upah minimum sektoral regional Tingkat 1 (UMRS Tk.1) diubah menjadi upah minimum sektoral provinsi (UMS Provinsi)
- 4) Upah minimum sektoral regional Tingkat II (UMRS Tk.II) diubah menjadi upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota)

Upah minimum 2006-sekarang, sejak tahun 2006 di dasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL) seorang pekerja lajang. Komponen KHL tersebut di atur dalam Permenaker No Per-17/Men/2005 tentang komponen dan pentahapan kebutuhan hidup layak. Berdasarkan peraturan tersebut, komponen KHL terdiri dari 7 kelompok kebutuhan dengan rincian sebagai berikut:¹⁴

- 1) Makanan dan minuman
- 2) Sandang
- 3) Perumahan
- 4) Pendidikan

¹⁴Permenaker No Per-17/Men/2005 tentang komponen dan pentahapan kebutuhan hidup layak

- 5) Kesehatan
- 6) Transportasi
- 7) Rekreasi dan tabungan

Sejalan dengan perkembangan waktu dan desakan yang kuat dari SB/SP menuntut perbaikan upah minimum pemerintah kemudian merevisi komponen KHL yang ada dengan meluncurkan Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 tentang komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian KHL. Dalam regulasi ini komponen KHL terdiri dari 7 kelompok kebutuhan dengan rincian sebagai berikut,¹⁵

- 1) Makanan dan minuman
- 2) Sandang
- 3) Perumahan
- 4) Pendidikan
- 5) Kesehatan
- 6) Transportasi
- 7) Rekreasi dan tabungan

Penetapan ini dimaksudkan sebagai jaringan pengaman agar tingkat upah yang diterima buruh/pekerja tidak jatuh dibawah kebutuhan hidup minimum; sebagai akibat penawaran tenaga kerja yang jauh melebihi permintaan tenaga kerja di pasar kerja.

¹⁵ Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 tentang komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian KHL

2. Isi Kebijakan

Kebijakan Pemerintah Terkait Upah Minimum

- a. Kebutuhan Fisik Minimum (KFM)
- b. Kebutuhan Hidup Minimum (KHM)
- c. Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

Adapun isi Undang-Undang Ketenagakerjaan (KHL) yaitu :

- a. Pasal 88 (1):

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹⁶

- b. Penghasilan pekerja tinggi adalah PPH tinggi, iklim investasi terganggu
- c. Pemerintah wajib menjaga keseimbangan melalui berbagai kebijakan.

Kebijakan Pengupahan

- g. Upah Minimum
- h. Upah kerja Lembur
- i. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- j. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- k. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerja
- l. Bentuk dan cara pembayaran upah
- m. Denda dan potongan upah

¹⁶Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat 1

- n. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- o. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- p. Upah untuk pesangon
- q. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Adapun isi Keputusan Gubernur Lampung NOMOR : G/586/V.07/HK/2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Bandar Lampung Tahun 2018 adalah sebagai berikut :¹⁷

Menimbang :

- a. Bahwa dalam rangka mendorong peningkatan peran pekerja dalam pelaksanaan proses produksi serta peningkatan produktivitas perlu dilakukan upaya-upaya dalam rangka peningkatan kesejahteraan pekerja yang salah satunya adalah melalui mekanisme penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Bandar Lampung;
- b. Bahwa untuk mewujudkan maksud pada huruf a tersebut diatas, maka dalam menetapkan upah minimum Kota (UMK) Bandar Lampung dalam pelaksanaannya harus memperhatikan kondisi daerah, kemampuan perusahaan yang mengacu pada pemenuhan kebutuhan Hidup Layak (KHL);
- c. Bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak, disebutkan bahwa gubernur menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP), dan Gubernur dapat menetapkan Upah Minimum Kota (UMK) atas

¹⁷Keputusan Gubernur Lampung NOMOR : G/586/V.07/HK/2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Bandar Lampung Tahun 2018

rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi Walikota

B. Penetapan Upah Minimum

Berdasarkan hasil amandemen Undang-undang Dasar 1945 disebutkan bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”,¹⁸ maka dengan demikian upah layak merupakan hak warga negara untuk bisa hidup layak.

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 dinyatakan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Maka ini sebagai bukti bahwa upah merupakan hak pekerja yang telah diatur dalam perjanjian atau peraturan undang-undang.

Pengaturan upah pada hakikatnya bertujuan untuk memberikan proteksi kepada pekerja atas hubungan kerja yang tidak seimbang, di mana buruh/pekerja menjadi subordinat dari pengusaha. Untuk mensejajarkan kedudukan buruh/pekerja di hadapan pengusaha, maka pemerintah pun telah mengeluarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2004 tentang ketenagakerjaan.¹⁹ Undang Undang ini bertujuan untuk melindungi pekerja dari perlakuan pengusaha yang semena-mena dalam membayar upah dan melakukan eksploitasi kepada pekerja/buruh.

¹⁸ UUD 1945 Pasal 27 ayat (2)

¹⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2004

Namun kenyataannya, proteksi yang dilakukan pemerintah melalui UU tersebut tidak serta-merta ditaati oleh pengusaha.

Masih banyak kasus yang menunjukkan berbagai peraturan dilanggar oleh pengusaha. Masih banyak kasus yang menunjukkan berbagai peraturan dilanggar oleh pengusaha antara lain : pembayaran upah di bawah upah minimum, pembayaran upah lembur yang tidak sesuai dengan aturan. Hal ini disebabkan karena ketidaktahuan kedua belah pihak dan lemahnya pengawasan pemerintah terhadap perlakuan perusahaan. Mekanisme kontrol tidak dijalankan oleh pemerintah. Sehingga pihak yang paling dirugikan adalah pihak pekerja. Mereka menanggung beban pahit dari keuntungan perusahaan.²⁰

Melihat kondisi tersebut, yang menjadi pertanyaan adalah bagaimana pengaturan pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tersebut? Untuk menjawab hal ini pemerintah juga mengeluarkan Keputusan Gubernur Lampung Nomor : G/586/V.07/HK/2017 tentang penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Bandar Lampung tahun 2018 sebagai acuan pengaturan dalam pelaksanaan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dijelaskan “untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana di maksud dalam ayat (1) pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja.²¹ Pengupahan yang dimaksud adalah upah

²⁰ Dafiq Syahal Mansur, Tinjauan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan Di Indonesia' dalam <http://www.egov-indonesia.org/index.php?name=News&file=article&sid=318>, diakses tanggal 11 Maret 2016

²¹ Pasal 89 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

minimum kota (UMK) serta upah lembur yang harus diterima pekerja. Berikut ini akan diuraikan penjelasannya.

1. Kewenangan Penetapan Upah Minimum

Sejalan dengan perubahan sistem pemerintahan dari sentralistik ke desentralisasi, maka penguatan penyelenggaraan pemerintahan yang meletakkan pelaksanaan pada pemerintahan Provinsi dan Kabupaten/Kota diatur sedemikian rupa sesuai dengan undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 berikut beberapa peraturan pelaksanaannya.²²

Dalam kaitan ini, pembagian kewenangan dalam bidang ketenagakerjaan juga mengalami perubahan secara signifikan sehingga Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/ Kota perlu menyesuaikan dan mengakses pembagian kewenangan tersebut melalui berbagai kebijakan oprasional secara praktis dan tepat, dengan menempatkan aparat yang memiliki kapasitas dan kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya.

Keputusan Presiden No. 107 tahun 2004 tentang dewan pengupahan mengatur mengenai Dewan Pengupahan di tingkat Nasional, Provinsi dan kabupaten dimana fungsi dari dengan pengupahan tersebut adalah menjadi penasehat penentuan upah minimum. Dewan pengupahan Nasional memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah pusat dalam merumuskan kebijakan upah dan mengembangkan sistem upah nasional.

²² Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Pemerintah Daerah

Dewan pengupahan kabupaten akan mengirimkan usulan mereka kepada walikota yang nanti akan diteruskan kepada Gubernur. Usulan ini juga akan dibagi dengan Dewan Pengupahan Provinsi dimana mereka akan mengirimkan rekomendasi akhir kepada Gubernur Provinsi.

Secara yuridis pelaksanaan kewenangan bidang ketenagakerjaan di Provinsi tercantum dalam peraturan daerah provinsi Lampung Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah Provinsi Lampung. Kewenangan Provinsi sebagai daerah otonomi ditentukan pembagian kewenangan, yakni: penetapan pedoman jaminan kesehatan purnakerja dan penetapan serta pengawasan atas pelaksanaan upah minimum.²³

Demikian pula disebutkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa: Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan/ atau Bupati/walikota.²⁴

Secara hukum jelas bahwa kewenangan penetapan upah minimum berikut pengawasan atas pelaksanaannya berada pada pemerintah provinsi dan dalam hal ini Gubernur, yang sebelum pelaksanaan otonomi daerah penetapan upah minimum menjadi kewenangan Pemerintah Pusat (c.q menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi). Kendatipun demikian, karena adanya ketentuan mengenai prosedur dan mekanisme penetapan upah minimum, maka Gubernur tidaklah serta merta langsung menetapkan upah tersebut.

²³ Abdul Khakim. Aspek Hukum Pengupahan: Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006), hlm. 41.

²⁴ Pasal 89 ayat (3)

Mengenai ketentuan tentang prosedur penetapan upah minimum secara teknis diatur dalam Perda Nomor : G/586/V.07/HK/2017 Tentang Penetapan upah minimum kota (UMK) Bandar Lampung.berikut isi keputusannya :

- a. Bahwa dalam rangka mendorong peningkatan peran pekerja dalam pelaksanaan proses produksi serta peningkatan produktivitas perlu dilakukan upaya-upaya dalam rangka peningkatan kesejahteraan pekerja yang salah satunya adalah melalui mekanisme penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Bandar Lampung.
- b. Bahwa untuk mewujudkan maksud pada huruf a tersebut di atas, maka dalam menetapkan Upah Minimum Kota (UMK) Bandar Lampung dalam pelaksanaannya harus memperhatikan kondisi daerah, kemampuan perusahaan yang mengacu pada pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak (KHL)
- c. Bahwa berdasarkan peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 tahun 2006 tentang kebutuhan Hidup Layak , Disebutkan bahwa Gubernur menetapkan Upah Minimum Provinsi, dan Gubernur dapat menetapkan Upah Minimum Kota (UMK) atas rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi Walikota.²⁵
- d. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf b dan huruf c tersebut di atas perlu menetapkan Upah

²⁵ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 tahun 2006 tentang Kebutuhan Hidup Layak

Minimum Kota (UMK) Bandar Lampung Tahun 2018 dengan keputusan Gubernur Lampung.

Kewenangan Penetapan Upah Minimum. Upah Minimum Regional (disingkat UMR) adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi. Dahulu Upah minimum Provinsi dikenal dengan istilah Upah minimum Regional Tingkat I. Dasar hukum penetapan UMP adalah peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah minimum. UMP ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi.²⁶

Penetapan upah minimum dilaksanakan setiap tahun melalui proses yang panjang. Mula-mula Dewan Pengupahan Daerah (DPD) yang terdiri dari birokrat, akademisi, buruh, dan pengusaha mengadakan rapat, membentuk tim survei dan turun kelapangan mencari tahu harga sejumlah kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai, karyawan dan buruh. Setelah survei di sejumlah kota dalam provinsi tersebut yang dianggap representatif, diperoleh angka Kebutuhan Hidup Layak (KHL), dulu disebut kebutuhan hidup minimum (KHM).

Berdasarkan KHL, DPD mengusulkan upah minimum regional kepada gubernur untuk disahkan. Komponen kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penentuan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup pekerja lajang (belum menikah).²⁷

²⁶Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah minimum

²⁷Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang pelaksanaan penetapan upah minimum

Komponen kebutuhan (makanan, tempat tinggal, pakaian, pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi, serta penghematan biaya terkait) dan jenis-jenis kebutuhan disesuaikan setiap lima tahun yang dimasukkan ke dalam daftar komponen hidup layak, yang ditetapkan oleh Dewan Pengupahan Nasional yang terdiri dari perwakilan pemerintah, asosiasi pengusaha dan serikat pekerja/buruh.

Pengusaha yang tidak mampu membayar upah senilai upah minimum dapat diijinkan untuk melakukan penundaan pembayaran upah senilai upah minimum, setelah mereka mengajukan permohonan penangguhan secara resmi kepada pemerintah provinsi. Permohonan penangguhan tersebut harus berdasarkan perjanjian antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan tersebut, dengan persetujuan minimal 50% pekerja/buruh.

Kepatuhan terhadap upah minimum wajib dijamin oleh pengawas tenaga kerja. Dalam kasus pelanggaran di pihak pengusaha, seorang pekerja dapat mengajukan keluhan kepada pengawas ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 185 mengatur tentang sanksi pidana sebagai berikut: Siapa pun yang melanggar ketentuan hukum tentang pembayaran upah minimum dapat dikenakan hukuman penjara mulai dari satu sampai empat tahun dengan denda minimal Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan maksimal Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah).

2. Dasar Pertimbangan dan Pedoman Penetapan Upah Minimum

a. Dasar Pertimbangan Penetapan Upah Minimum

Faktor-faktor yang menjadi pertimbangan di dalam menentukan nilai upah minimum termasuk kebutuhan hidup layak (KHL) untuk pekerja dan keluarganya, biaya hidup, tingkat pertumbuhan ekonomi dan pendapatan perkapita, nilai inflasi, kondisi pasar kerja, dan kemampuan, perkembangan serta keberlangsungan usaha. Penetapan upah minimum perlu mempertimbangkan beberapa hal secara komprehensif. Dasar pertimbangan menurut Peraturan Menteri tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum sebagai berikut:²⁸

Penetapan UMP dan UMK dengan mempertimbangkan:

- a) Kebutuhan hidup minimum (KHM)
- b) Indeks harga konsumen (IHK)
- c) Kemampuan, Perkembangan, dan Kelangsungan Perusahaan
- d) Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah
- e) Kondisi pasar kerja
- f) Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita

Untuk penetapan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK), di samping mempertimbangkan butir 1 di atas, juga mempertimbangkan kemampuan perusahaan secara sektoral. Sedangkan dalam peraturan menteri Tenaga kerja dan transmigrasi nomor 7 tahun 2013 tentang upah minimum

²⁸ Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga No. Per-01/Men/1999

b. Pedoman Penetapan Upah Minimum

Pedoman penetapan upah minimum ini berdasarkan peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang pelaksanaan penetapan upah minimum²⁹ yaitu :

Pasal 15

- 1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum yang telah ditetapkan
- 2) Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.

Pasal 16

- 1) Upah minimum wajib dibayar bulanan kepada pekerja/buruh.
- 2) Berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha, upah minimum dapat dibayarkan mingguan atau 2 (dua) mingguan dengan ketentuan perhitungan Upah Minimum didasarkan pada upah bulanan.

Pasal 17

- 3) Bagi pekerja/buruh dengan sistem kerja borongan atau sistem harian lepas dilaksanakan 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan,

²⁹ Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang pelaksanaan penetapan upah minimum

upah rata-rata sebulan serendah rendahnya sebesar upah minimum yang dilaksanakan di perusahaan yang bersangkutan.

- 4) Upah pekerja/atau buruh harian lepas, ditetapkan secara bulanan yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari :
 - a. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 25 (dua puluh lima);
 - b. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21 (dua puluh satu).³⁰

Pasal 18

- 1) Bagi perusahaan yang mencakup lebih dari satu sektor, Upah Minimum yang berlaku sesuai dengan UMSP (Upah Minimum Sektoral Provinsi) atau UMSK (Upah Minimum Sektoral Kabupaten).
- 2) Dalam hal satu perusahaan mencakup lebih dari satu sektor dan apabila terdapat satu sektor atau lebih belum ada penetapan UMSP (Upah Minimum Sektoral Provinsi) dan/atau UMSK (Upah Minimum Sektoral Kabupaten), maka upah terendah di perusahaan pada sektor yang bersangkutan, disepakati dengan perundingan bipartit.

³⁰Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang pelaksanaan penetapan upah minimum

2. Asas-asas Pengupahan

Beberapa asas pengupahan yang telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan terinci sebagai berikut:³¹

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus (peraturan pemerintah nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan)³²
- b. Pengusaha tidak boleh melakukan diskriminasi upah bagi buruh laki-laki dan perempuan untuk jenis pekerjaan yang sama
- c. Upah tidak dibayar apabila buruh tidak melakukan pekerjaan (asas no work no pay)
- d. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum.
- e. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap
- f. Pelanggaran yang dilakukan oleh buruh karena kesengajaan atau kelalaian dapat dikenakan denda
- g. Pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan prosentase tertentu dari upah pekerja
- h. Perusahaan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak buruh lainnya merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya

³¹ peraturan pemerintah nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan

³² Peraturan pemerintah nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan

- i. Tuntutan pembayaran upah buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 tahun sejak timbulnya hak.

Pengaturan hak-hak pekerja sangat penting dalam kehidupan industry Indonesia yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan sebagai penjabaran dari Pancasila sebagai falsafah Bangsa Indonesia dan UUD 45 sebagai dasar hukum konstitusi Indonesia. Dicanangkannya hukum sebagai panglima dan sifat hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, maka dimunculkan aturan tentang ketenagakerjaan, aturan tersebut berupa Undang-Undang Ketenagakerjaan yang meliputi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenagakerja, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industri, Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Peraturan Pemerintah maupun keputusan pemerintah yang berkaitan dengan dunia ketenagakerjaan.³³

Salah satu persoalan penting dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia yaitu tentang hak-hak dasar pekerja, dan perlindungan atas keberlangsungan kerja (jaminan kerja). Akan tetapi perkembangan dan fenomena ini muncul semenjak diberlakukannya Instruksi Presiden No. 3 Tahun 2006 tentang paket kebijakan iklim investasi.³⁴ Disebutkan bahwa *outsourcing* sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan secara serius dalam menarik iklim investasi ke Indonesia. Maka mulailah terjadi perubahan hubungan kerja dari permanen (kerja tetap) menjadi kerja kontrak/*outsourcing* yang penerapannya menjamur di kalangan perusahaan

³³Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

³⁴Instruksi Presiden No. 3 Tahun 2006 tentang paket kebijakan iklim investasi

Indonesia, dengan meminjam ketentuan yang tercantum dalam pasal 64, 65, dan 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Sistem kerja kontrak sebenarnya sudah ada dan mulai berjalan sejak era penjajahan Belanda dengan gaya lama. Masa orde baru bahkan era reformasi dikembangkan menjadi kebijakan baru yang disebut *outsourcing*. Makna *outsourcing* sendiri lebih luas dari pengertian PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), yakni jika PKWT hubungannya antara dua belah pihak, sedangkan *outsourcing* melibatkan pihak ketiga yang disebut penyelenggara jasa kerja.¹ Tujuannya untuk efisiensi biaya produksi perusahaan guna menambah maupun menjaga perolehan keuntungan perusahaan sebesar-besarnya.³⁵

³⁵ Darwis Anatami, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam*, Al-⁴ Adalah Jurnal Hukum Islam, (Fakultas Hukum, Universitas Samudra, Vol.XII, No. 2, 2016), h. 206.

BAB IV

ANALISIS DATA

A. Sistem Penetapan Upah Minimum Kota Bandar Lampung

Salah satu masalah kaum buruh adalah rendahnya atau tidak sesuainya upah pendapatan atau gaji yang diperoleh dengan tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta tanggungannya. Faktor yang mempengaruhi yaitu kebutuhan hidup yang semakin meningkat sementara gaji yang diterima relatif tetap, hal tersebut yang menjadi pendorong protes kaum buruh.

Untuk membantu mengatasi problem gaji pemerintah biasanya membuat “batas minimal gaji” yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerjanya, yang kemudian dikenal dengan istilah Upah Minimum Regional (UMR) atau upah minimum Kota (UMK). Nilai UMK ini biasanya dihitung atau disesuaikan dengan tingkat kebutuhan hidup minimum (KHM) Kebutuhan fisik minimum (KFM) atau kondisi lain di daerah yang bersangkutan.

Penetapan UMK sendiri sebenarnya sangat bermasalah dilihat dari relitas terbentuknya kesepakatan upah dari pihak pengusaha dan buruh. Dalam kondisi normal dan dalam pandangan keadilan ekonomi seharusnya nilai upah sebanding dengan besarnya peran jasa buruh dalam mewujudkan hasil usaha dari perusahaan yang bersangkutan. Penetapan UMR dan UMK di satu sisi dimanfaatkan buruh-buruh malas untuk

memaksa pengusaha memberi gaji maksimal meski perannya dalam kerja perusahaan sangat sedikit meskipun hal ini jarang terjadi.

Pada sisi lain UMK kerap digunakan pengusaha untuk menekan besaran gaji agar tidak terlalu tinggi. Satu sisi buruh ingin mendapat upah tinggi karena sudah merupakan haknya di sisi lain pengusaha ingin memberikan upah yang rendah karena menjadi beban produksi. Dewan pengupahan pun justru belum memihak kepada kepentingan buruh sehingga survei pasar atau harga yang ditetapkan hanya sebagai agenda kosong untuk menentukan nilai KHL pada akhirnya mempengaruhi penetapan upah minimum yang akan ditetapkan oleh Gubernur. Proses penetapan upah dilakukan oleh gubernur Lampung. Jika dilihat dari sudut pandang buruh. Buruh telah mengorbankan tenaga dan jam kerjanya dalam proses produksi suatu perusahaan. Bila diteliti lebih jauh penetapan UMK ternyata tidak serta merta menghilangkan problem upah. Hal ini bisa disebabkan oleh :

1. Pihak pekerja yang mayoritasnya berkualitas rendah SDM rendah berada dalam kuantitas yang banyak sehingga nyaris tidak memiliki posisi tawar yang cukup dalam menetapkan gaji yang diinginkan. Dan pada akhirnya besaran upah hanya ditetapkan oleh perusahaan dan kaum buruh berada pada posisi sulit menolak.
2. Pihak perusahaan sering merasa keberatan dengan batasan UMR. Hal ini mengingat meskipun pekerja tersebut bekerja

sedikit dan mudah pengusaha tetap harus membayar sesuai batas tersebut.

3. Posisi tawar yang rendah dari para buruh semakin memprihatinkan dengan tidak adanya pembinaan dan peningkatan kualitas buruh oleh pemerintah baik terhadap kualitas keterampilan maupun pengetahuan para buruh terhadap berbagai regulasi perburuhan.
4. Kebutuhan hidup yang memang juga bervariasi dan semakin bertambah tetap saja tidak mampu dipenuhi dengan gaji sesuai UMR. Hal ini disebabkan karena upah adalah sumber pemasukan yang memenuhi berbagai kebutuhan dasar buruh.

Dalam hal ini negaralah yang bertugas memastikan bahwa upah minimum ditetapkan dengan tidak terlalu rendah sehingga menafikan kebutuhan-kebutuhan hidup para pekerja, tetapi juga tidak terlalu tinggi, sehingga menafikan bagi si majikan dari hasil produk bersamanya. Untuk membina suatu tingkat upah yang layak dan dapat memenuhi kebutuhan hidup layak dalam suatu negara penting sekali ditetapkan tingkat upah minimum dan mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan yang berubah dari kelompok pekerja, sehingga dalam keadaan bagaimana pun upah tidak boleh jatuh dan harus ditinjau kembali sewaktu-waktu untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian sesuai dengan perubahan-perubahan dalam tingkat harga serta biaya hidup.

Dalam hal ini Keputusan Gubernur Lampung Nomor:G/586/V.07/HK/2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Bandar Lampung Tahun 2018 memperhatikan Surat Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung Nomor ; 560/3480/V.05/03/2017 Tanggal 08 November 2017 perihal laporan dan rekomendasi usulan penetapan UMK Bandar Lampung dan Besaran tarif usulan Kenaikan Upah Bongkar Muat Sortasi, Pergudangan, pasar dan Pertokoan se-Provinsi Lampung Tahun 2018.

Dengan ini Keputusan Gubernur Tentang Penetapan Upah Minimum Kota Bandar Lampung tahun 2018.

Kesatu upah minimum kota (UMK) Bandar Lampung Tahun 2018 sebesar Rp. 2.263.390,87,- (dua juta dua ratus enam puluh tiga ribu tiga ratus sembilan puluh koma delapan tujuh sen)

Kedua bagi perusahaan di Wilayah Kota Bandar Lampung yang telah memberikan upah lebih besar dari ketentuan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada Diktum Kesatu Keputusan ini, tidak diperbolehkan untuk mengurangi dan menurunkan upah dimaksud.

Ketiga keputusan ini mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2018

Upah minimum diperuntukan bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari (1) satu tahun. Bagi pekerja yang masa kerjanya diatas 1 tahun maka upahnya harus lebih besar dari upah minimum.

Bagi perusahaan yang tidak mampu membayar upah minimum sebagai mana dimaksud dalam pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.

Berdasarkan peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 tentang pengupahan, Gubernur dapat menentukan upah minimum provinsi (tanpa mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan), yang dihitung berdasarkan formula untuk perhitungan upah minimum setiap tahun. Formula tersebut mengharuskan penyesuaian nilai upah minimum setiap tahun, berdasarkan akumulasi nilai inflasi dari pertumbuhan ekonomi.

Keputusan Presiden No. 107 tahun 2004 tentang dewan pengupahan mengatur mengenai Dewan Pengupahan di tingkat Nasional, Provinsi dan kabupaten dimana fungsi dari dengan pengupahan tersebut adalah menjadi penasehat penentuan upah minimum. Dewan pengupahan Nasional memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah pusat dalam merumuskan kebijakan upah dan mengembangkan sistem upah nasional.

Dewan pengupahan kabupaten akan mengirimkan usulan mereka kepada walikota yang nanti akan diteruskan kepada Gubernur. Usulan ini juga akan dibagi dengan Dewan Pengupahan Provinsi dimana mereka akan mengirimkan rekomendasi akhir kepada Gubernur Provinsi.

Berdasarkan peraturan pemerintah NO. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan, Gubernur dapat menentukan upah minimum provinsi (tanpa pertimbangan dari Dewan Pengupahan), yang dihitung berdasarkan formula untuk perhitungan upah minimum setiap tahun. Adapun begitu dewan Pengupahan masih berperan dalam memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam hal pengupahan, seperti

membantu melakukan supervisi dan monitor penerapan struktur dan skala upah di perusahaan dan juga melakukan survei kebutuhan hidup layak setiap 5 tahun sekali.

Faktor-faktor yang menjadi pertimbangan di dalam menentukan nilai upah minimum termasuk kebutuhan hidup layak untuk pekerja dan keluarganya, biaya hidup, tingkat pertumbuhan ekonomi dan pendapatan perkapita, nilai inflasi, kondisi pasar kerja, dan kemampuan, perkembangan serta keberlangsungan usaha.

Komponen kebutuhan (makanan, tempat tinggal, pakaian, pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi, serta penghematan biaya terkait) dan jenis-jenis kebutuhan disesuaikan setiap lima tahun yang dimasukkan ke dalam daftar komponen hidup layak, yang ditetapkan oleh Dewan Pengupahan Nasional yang terdiri dari perwakilan pemerintah, asosiasi pengusaha dan serikat pekerja/buruh.

Pengusaha yang tidak mampu membayar upah senilai upah minimum dapat diijinkan untuk melakukan penundaan pembayaran upah senilai upah minimum, setelah mereka mengajukan permohonan penangguhan secara resmi kepada pemerintah provinsi. Permohonan penangguhan tersebut harus berdasarkan perjanjian antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan tersebut, dengan persetujuan minimal 50% pekerja/buruh.

Kepatuhan terhadap upah minimum wajib dijamin oleh pengawas tenaga kerja. Dalam kasus pelanggaran di pihak pengusaha, seorang

pekerja dapat mengajukan keluhan kepada pengawas ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 185 mengatur tentang sanksi pidana sebagai berikut: Siapa pun yang melanggar ketentuan hukum tentang pembayaran upah minimum dapat dikenakan hukuman penjara mulai dari satu sampai empat tahun dengan denda minimal Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan maksimal Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah).

B. Analisis Hukum Islam tentang penetapan upah minimum

Islam telah menggariskan upah dan gaji lebih komprehensif misalnya seperti yang dijelaskan dalam hadits rasulullah SAW tentang upah yang diriwayatkan oleh Abu Zar bahwa rasulullah saw bersabda:

إِخْوَانُكُمْ خَوْلَانُكُمْ، جَعَلَهُمَا اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ
كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

Artinya

“saudara kalian adalah budak kalian. Allah jadikan mereka dibawah kekuasaan kalian dan janganlah kalian membebani (budak), dan jika kalian memberikan tugas kepada mereka, bantulah mereka.” (HR. Bukhari no. 30¹)

Nabi shallallahu ‘alaihi wa salam menyebut pembantu sebagaimana saudara majikan agar derajat mereka setara dengan saudara.²Lembaga

¹Al-Imam Abi al-Hussain Muslim bin al-Hujaj ibn Muslim al-Qusyairi an-Naisaburi *Al-Jami' as- Shahih* (Beirut: Dar al-fikri 1981) II: 30 Dalam kitab Aiman “*Bab at'am al-Mamluk mimma Yaqul wa Libasuhu mimma Ya alBasu wa Yaklibuhu ma Yaqlibuhu* Hadits dari Abu Bakr Ibnu Abi Syaibah dari al-Amasy dari Maruf Ibn Sawid dari Abu Zar.

organisasi ataupun perusahaan haruslah menerapkan prinsip keadilan dalam pengupahan

Hadits Nabi SAW

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا
الْأَخِيرَ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya :

“dari Abdillah bin Umar ia berkata : berkata Rasulullah SAW : berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (H.R. Ibnu Majah, shahih).³

Hadits Nabi SAW

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا
الْأَخِيرَ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya :

“dari Abdillah bin Umar ia berkata : berkata Rasulullah SAW : berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (H.R. Ibnu Majah, shahih).

Berdasarkan ayat Al-Qur’an dan hadits diatas dapat diketahui bahwa prinsip utama pengupahan adalah keadilan yang tercantum pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuhan

³ Al-Hafidh Ibnu Hajar Al-Asqalani, Terjemah Bulughul Maram, cet. Ke-1, (Jakarta: Pustaka Amani, 1995), h.361

adalah akad 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.

Dalam hal ini Yusuf Qaradawi menjelaskan: Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upah 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.⁴

Pada zaman milenial ini Islam menganjurkan pemberian upah yang sebanding dengan tingkat kesulitan pekerja. Dalam Islam memang tidak mengatur secara rinci mengenai standar kebutuhan hidup layak yang harus dipenuhi oleh pekerja (lajang), akan tetapi sistem Islam memperhatikan hal-hal yang menjadi tuntutan individu dan masyarakat dalam merealisasikan jaminan kehidupan serta jaminan pencapaian kemakmuran.

⁴ Yusuf al-Qardawi Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam alih bahasa zainal arifin dan Dahlia Husain, penyunting M. Solikhin (Jakarta: Rabbani Pres 1997), h 405

Dalam pemberian upah, dalam Islam juga dikenal dengan sistem pemberian dengan prinsip-prinsip keadilan itu, kepentingan para pekerja dan majikan akan diperhitungkan dengan adil sampai pada keputusan tentang upah.

Akan tetapi dalam Perda Nomor : G/586/V.07/HK/2017 Tentang penetapan upah minimum belum sepenuhnya adil dikarenakan tidak semua perusahaan kecil dapat menekan biaya produksi dengan memberikan upah minimum dan oleh karenanya masih banyak perusahaan kecil memberikan upah dibawah minimum.

Di dalam Islam, upah termasuk dalam pembahasan ijarah; yaitu akad atas suatu manfaat dengan adanya kompensasi. Oleh karena itu transaksi ijarah adalah akad (transaksi) terhadap jasa tertentu dari seorang pekerja dengan suatu kompensasi. Kompensasi diberikan oleh pengontrak pekerja (musta'jir) karena dia memperoleh pelayanan jasa berupa tenaga atau fisik maupun intelektual.

Rukun dan syarat upah-mengupah. Yaitu mu'zir (yang memberi upah) dan musta'jir (yang menerima upah) sedangkan Kamaluddin A. Marzuki sebagai penerjemah Fiqh Sunnah karya Sayyid Sabiq menjelaskan makna ijarah dengan sewa-menyewa. Antara upah dan sewa ada perbedaan makna operasionalnya. Sewa biasanya digunakan untuk benda sedangkan upah digunakan untuk tenaga.⁵

⁵ Hendi Suhendi fiqh Muamalah jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2011 h. 1-2

Masyarakat akan berkembang dengan lebih pesat bila terdapat sesuatu sistem perangsang dengan memberikan imbalan besar kepada orang-orang yang rajin bekerja. Namun hal tersebut tidak berlaku untuk masyarakat Islam. Agama Islam tidak menonjolkan perangsang kebendaan karena segala imbalan fisik dipandang sebagai sarana atau upaya bukan suatu tujuan.⁶

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Nurimansyah haribuan mengatakan upah adalah segala macam bentuk penghasilan (carning), yang diterima buruh pegawai (tenaga kerja) baik berupa uang atau barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi

Perbandingan antara hukum Islam dan hukum positif terdapat perbedaan yang sangat signifikan yaitu. Menyangkut penentuan upah kerja syari'at Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentuan al-qur'an maupun as-sunnah. Secara umum ketentuan al-qur'an yang ada kaitanya dengan penentuan upah kerja adalah

QS. An-Nahl ayat 90

نُكِرَ الْفَحْشَاءَ عَنْ وَيْنَهَى الْقُرْبَىٰ ذِي وَايْتَايِ وَالْإِحْسَانِ بِالْعَدْلِ يَا مَرْءَ اللَّهِ إِنَّ

تَذَكَّرُونَ لَعَلَّكُمْ يَعْظُمُ وَالْبَغْيِ وَالْم

⁶ J.T. Salim *Bisnis Menurut Islam Teori dan Praktek* PT intermasa 1988, h. 11

Artinya :

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.”

Apabila ayat tersebut dikaitkan dengan perjanjian kerja maka dapat di tentukan bahwa Allah memerintahkan kepada para pemberi pekerjaan (majikan) untuk berlaku adil berbuat baik dan dermawan kepada para pekerjanya. Kata “ kerabat dalam ayat tersebut dapat diartikan tenaga kerja hal ini dikarenakan pekerja tersebut sudah merupakan bagian dari perusahaan dan jika bukan karena tenaga dan keringat pekerja tidak mungkin usaha majikan dapat berjalan lancar. Selain itu dari ayat tersebut dapat ditarik pengertian bahwa pemberi kerja dilarang Allah untuk berbuat keji dan melakukan penindasan (seperti menganiaya).⁷

Berdasarkan prinsip keadilan upah dalam masyarakat Islam yaitu ditetapkan melalui negosiasi antara para pekerja, majikan(atasan), dan negara.

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 kerja sama itu.

⁷ Suhrawardi lubis, Hukum Ekonomi Islam Jakarta: Sinar Grafika 2004 h 155

Islam tidak membenarkan upah atau gaji berada di bawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja, dan juga tidak membenarkan adanya kenaikan upah atau gaji yang melebihi dari apa yang telah diberikan para pekerja.

Jadi pada hakikatnya upah minimum Kota Bandar Lampung dianjurkan dalam hukum Islam apabila sesuai dengan perjanjian dan tenaga yang dikeluarkan pekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan peraturan pemerintah No. 78 tahun 2015 tentang pengupahan, Gubernur dapat menentukan upah minimum provinsi tanpa pertimbangan dari Dewan Pengupahan. Sedangkan pengusaha yang tidak mampu membayar upah senilai upah minimum diizinkan untuk melakukan penangguhan pembayaran upah dalam kurun waktu tertentu. Kepatuhan terhadap upah minimum wajib dijamin oleh pengawas tenaga kerja. Dalam kasus pelanggaran di pihak pengusaha, seorang pekerja dapat mengajukan keluhan kepada pengawas ketenagakerjaan. Dalam hal ini negaralah yang bertugas memastikan bahwa upah minimum ditetapkan dengan tidak terlalu rendah sehingga menafikan kebutuhan-kebutuhan hidup para pekerja, tetapi juga tidak terlalu tinggi, sehingga menafikan bagi si majikan dari hasil produk bersamanya. Untuk membina suatu tingkat upah yang layak dan dapat memenuhi kebutuhan hidup layak dalam suatu negara penting sekali ditetapkan tingkat upah minimum dan mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan yang berubah dari kelompok pekerja, sehingga dalam keadaan bagaimana pun upah tidak boleh jatuh dan harus ditinjau kembali sewaktu-waktu untuk

melakukan penyesuaian-penyesuaian sesuai dengan perubahan-perubahan dalam tingkat harga serta biaya hidup.

2. Islam menganjurkan 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 kerja sama itu. Islam tidak membenarkan upah atau gaji berada di bawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja, dan juga tidak membenarkan adanya kenaikan upah atau gaji yang melebihi dari apa yang telah diberikan para pekerja. Akan tetapi dalam Perda Nomor : G/586/V.07/HK/2017 Tentang penetapan upah minimum belum sepenuhnya adil dikarenakan tidak semua perusahaan kecil dapat menekan biaya produksi dengan memberikan upah minimum dan oleh karenanya masih banyak perusahaan kecil memberikan upah dibawah minimum. Jadi pada hakikatnya upah minimum Provinsi Lampung dianjurkan dalam hukum islam apabila sesuai dengan perjanjian dan tenaga yang dikeluarkan pekerja.

B. Saran-Saran

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih ilmu hukum Islam dan hukum Positif dan apa yang menjadi hasil dan kajian yang telah diteliti yaitu sistem pengupahan di Bandar Lampung dan hukum Islam terhadap Keputusan Gubernur Lampung Nomor : G/586/V.07/HK/2017 Tentang penetapan upah minimum kota (UMK) Bandar Lampung semoga dapat dijadikan sebagai pemahaman baru dalam keilmuan ini untuk semua kalangan baik akademisi maupun non-akademisi
2. Sistem pengupahan buruh yang sesuai dengan hukum syari'at Islam merupakan pedoman ideal untuk dilaksanakan namun bukan dengan serta merta mengatakan jika tidak memenuhi semua yang dituntut syariat Islam, dikatakan sebagai yang tidakIslami. Setidaknya mengikuti sistem yang digunakan oleh negara setempat akan tetapi dengan tetap menerapkan prinsip keadilan peraturan pemerintah dan kelayakan.
3. Teori dan sistem pengupahan baik menurut Islam maupun peraturan pemerintah (seperti peraturan daerah, peraturan Menteri dan undang undang) dapat terealisasikan sehingga pengusaha dapat berkembang dan pekerja menjadi sejahtera.
4. Perlunya pemerataan pemberian tingkat upah kepada pekerja yang melakukan pekerjaan yang sama, tanpa harus membeda-

bedakan jenis kelamin baik laki-laki maupun perempuan sekalipun perusahaan tersebut masih dalam lingkungan keluarga

5. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kesalahan dan persoalan yang belum terungkap. Dikarenakan keterbatasan penyusun untuk mengungkap persoalan pengupahan. Maka sangat diharapkan saran dan kritik untuk masukan ke depan serta untuk penelitian selanjutnya agar dapat lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Muzani. 1999. *Metode Observasi*. Surabaya: PT. Graha Pustaka Indonesia
- Al- Kissiyy, Abd ibn Hamid ibn Nasr Abu Muhammad. *Musnad Abd ibn Hamid, Maktabah al-Sunnah*. Qahirah, 1988
- Al-Asqalani, Al-Hafidh Ibnu Hajar. 1995. *Terjemah Bulughul Maram*, Pustaka Amani, Jakarta.
- Al-Maragi, Ahmad Mustafa. 1984. *Tafsir Al-Maragi*, Cet I, Semarang: CV Toha Putra
- Anwar, Ahmad. 1975. *Prinsip-Prinseip Metodologi Research*, Sumbangsih Jakarta:
- Al-Qarasyi, Baqir Syarif. 2007. *Huqulul ‘Amil Fil Islam Terjemahan Ali Yahya “Keringat Buruh”*, Cet Pertama. Jakarta: Al-Huda.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. PT Rineka Cipta
- Arsih, Rahma. 2015. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Pengrajin Batik*. UIN Sunan Kalijaga: Yogyakarta
- Ascarya, 2013, *Akad dan Produk Bank Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ash Shidiqy, Hasby. 1963. *Pengantar Hukum Islam*. Jakarta: Bulan Bintang.
- Asikin, Zainal. 2006. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Anatami, Darwis, 2016, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam*, Al-‘Adalah Jurnal Hukum Islam, Vol.XII, No. 2,
- Az-Zain, Samith Athif, 1998, *Syariat Islam: Dalam Perbincangan Ekonomi, Politik, dan Sosial Sebagai Studi Perbandingan*, Husaini, Bandung

- Basyir, Ahmad Azhar, 2009, *Asas-Asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*. Yogyakarta: UII Press
- Departemen Agama RI. 1411 H. Al-qur'an dan Terjemahnya. Madinah Munawarah : Mujamma' Khadim al-Haramain, Malik Fadh.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Bahasa Indonesia*, Pusat Pendidikan Depdiknas, Jakarta.
- Djamil, Fathurrahman, 2013, *Penerapan dalam Transaksi Di lembaga Syariah*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hadi, Sutrisno. 1995. *Methodologi Research*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM
- Harahap, Isnaini. 2015. *Hadis-Hadis Ekonomi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Khakim, Abdul. 2003. *Aspek Hukum Pengupahan: Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Lubis, Suhrawardi. 2014, *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Mansiur, Dafiq Syahal. 2016. *Tinjauan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan Di Indonesia* dalam <http://www.egov-indonesia.org/index.php?name=News&file=article&sid=318>
- Mohd Hatta, Zulhelmy. 2013. *Isu-Isu Kontemporer Ekonomi dan Keuangan Islam-Suatu Pendekatan Institusional*. Bogor: Al-Azhar Freshzone Publishing
- Muhammad, Abdul Kadir, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Mustafa, Syekh Ahmad. 1987. *Terjemah Tafsir Al-Maraghi*. Bandung: CV Rosda.
- Pabundu Tika, Muhammad. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara
- Qardhawi, Yusuf. 1994. *Fatwa-Fatwa Mutakhir*. Jakarta: Yayasan al-Hamidy.

- _____. 2001. *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Jakarta: Robbani Press
- Rahman, Afzalur. 1995. *Doktrin Ekonomi Islam*. Jakarta: Dana Bhakti Prima Yasa.
- Rozalinda. 2016. *Fiqih Ekonomi Syariah “Prinsip Dan Implementasinya Pada Sektor Keuangan Syariah”*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Ghofur, Ruslan Abdul. 2015. *Konstruksi Akad Dalam Pengembangan Produk Syari’ah di Indonesia*, Jurnal Al-Adalah Vol. XII, No. 3 (Yogyakarta, Pasca Sarjana UIN Sunan Kalijaga) h. 17(On-Line), Tersedia di: <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/adalah/article/view/2623>, (09 Desember 2018)
- Salim, J.T. 1988. *Bisnis Menurut Hukum Islam Teori dan Praktek*. Jakarta: PT Intermedia
- Shihab, M. Quraish. 2002. *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur’an*. Jakarta: Lentera Hati
- Sholihin, Ahmad Ifham. 2010. *Buku Pintar Ekonomi Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sinaga, Tiagur. 2008. *Kebijakan Pengupahan di Indonesia*. Jurnal Ketenagakerjaan
- Suhendi, Hendi. 2011. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,
- Suhendi, Hendi. 2013. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT Rajawali Pers
- Sumardi, Suryabrata. 1998. *Metode Penelitian*, Cet ke II. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sunarto, Achmad. dkk. 1993. *Terjemah Shahih Bukhari, Jilid 7*, Semarang: CV As-Syifa.
- Syafe’i, Rachmat. 2001. *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Tim Penyusun Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. 1988. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Prasodjo, Ihsan. 2006.*Penetapan Upah di Indonesia* dalam jurnal Bistek.

Pasal 2-5 Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah.

Pasal 1 Permenaker No. 05 Tahun 1989 Tentang Upah Minimum

Pasal 3 ayat 2 Permenaker No 05 Tahun 1989 Tentang Upah Minimum

Pasal 2 Permenaker No 05 Tahun 1989 Tentang Upah Minimum

Pasal 1 Permenaker No 01 Tahun 1990 Tentang Perubahan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor:Per-05/Men/1989.

Pasal 1 ayat 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

Pasal 3 Permenakertrans No:PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

Pasal 6 ayat 1 Permenakertrans No:PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

Pasal 6 ayat 2 Permenakertrans No:PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

Pasal 13 ayat 2 Permenakertrans No:PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

Pasal 89 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Permenaker Nomor 03 Tahun 1997 Tentang Upah Minimum Regional

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2004

Yusanto, M. Ismail. 2009.*Pengantar Ekonomi Islam*. Bogor: al-Azhar press.