

Ruslan Abdul Ghofur

KONSEP UPAH DALAM EKONOMI ISLAM

**Penerbit:
Arjasa Pratama**

KONSEP UPAH DALAM EKONOMI ISLAM

Ruslan Abdul Ghofur

Pemindai Aksara : Khoirul Wildan

Penyunting : M.Ulil Hidayat

Desain Cover : Rico Dia Putra

Penerbit:

Arjasa Pratama

Jl. P Tirtayasa, Gang P.Andalas, Sukabumi, Bandar Lampung.

cvarjasapratama@gmail.com | 0721-5640386

Anggota IKAPI Jakarta

www.arjasapratama.com

cetakan pertama : Juni 2020

Sanksi Pelanggaran
Pasal 113 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014
Tentang Hak Cipta

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
3. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
4. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah)

ISBN : 978-623-92760-8-9

Dicetak oleh Percetakan CV. Arjasa Pratama, Bandar Lampung

Isi diluar tanggung jawab Percetakan

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah ala kulli hal wa nikmah atas segala nikmat dan karunia yang telah Allah swt limpahkan kepada kami dan kita semua, dan atas selesainya karya ini. Shalawat beserta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kami dan kita semua Baginda Agung Nabi Muhammad Saw. Dengan harapan kita semua mampu dijadikan sebagai umat yang selalu mendapat syafaatnya di dunia dan di akhirat *aamiin ya Allah ya Rahman ya Rahim*.

Rasa syukur yang amat besar penulis ungkapkan atas selesainya karya ini dengan judul “**Konsep Upah Dalam Perspektif Ekonomi Islam**” dengan tepat waktu tanpa ada kendala yang berarti. Tujuan penulisan buku ini ialah untuk mengulik konsep upah dalam pandangan ekonomi Islam dengan menggunakan bahasa yang ringkas, padat, dan jelas sehingga dapat dengan mudah dipahami oleh pembaca.

Keberhasilan dalam menyelesaikan isi tulisan ini tentunya bukan hanya usaha dari penulis saja, namun ada banyak pihak yang turut berperan dalam memberikan dukungan baik secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan buku ini dengan baik. Untuk itu, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan ini.

Buku yang sudah ada di hadapan anda ini bukan berarti luput dari kekurangan. Selalu ada celah untuk perbaikan. Sehingga kritik, saran, dan masukan dari pembaca sangat berarti bagi kami, dan akan kami jadikan sebagai bahan perbaikan untuk kedepan.

Bandar Lampung, Juni 2020

Ruslan Abdul Ghofur

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
BAB II TEORI UPAH DALAM EKONOMI ISLAM	
A. Upah dan Tenaga Kaerja Dalam Ekonomi Islam	7
1. Upah Menurut Ekonomi Islam	7
2. Prinsip Pengupahan Dalam Ekonomi Islam	12
3. Tingkatan Upah Dalam Ekonomi Islam	20
4. Faktor-Faktor yang Menentukan Upah dalam Ekonomi Islam	23
B. Tenaga dan Kotrak Kerja dalam Ekonomi Islam	26
1. Tenaga Kerja Menurut Pandangan Ekonomi Islam	26
2. Kontrak Kerja Dalam Islam (<i>Ijarah</i>)	30
C. Tenaga Kerja Menurut Ekonomi Konvensional	35
D. Teori Pengupahan dan Ketenagakerjaan di Indonesia	37
1. Upah Menurut Konvensional	37
2. Penentuan Tingkat Upah Pada Pasar Tenaga Kerja	43
E. Konsep Pasar Tenaga Kerja	44
1. Pasar Tenaga Kerja	44
2. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja	46

BAB III PENGUPAHAN DI INDONESIA

A. Definisi dan Pengertian Pengupahan.....	49
1. Pengertian Pengupahan	49
2. Sejarah Pengupahan di Indonesia	51
3. Dasar Hukum Pengupahan	54
B. Kebijakan Pengupahan dan Tenaga Kerja di Indonesia.....	56
1. Kebijakan Pengupahan	56
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penetapan Upah	61
3. Sistem Pengupahan.....	65
4. Ketenagakerjaan di Indonesia.....	67

BAB IV KONSEP UPAH MENURUT EKONOMI ISLAM SERTA RELEVANSINYA PADA UPAH TENAGA KERJA INDONESIA

A. Konsep Upah dalam Ekonomi Islam Tawaran Terhadap Sistem Pengupahan di Indonesia	71
B. Relevansi Konsep Upah Menurut Ekonomi Islam Pada Upah Tenaga Kerja di Indonesia.....	78

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	95
B. Saran.....	96

DAFTAR PUSTAKA

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Isu mengenai upah dan perburuhan menjadi masalah yang selalu hangat untuk diperbincangkan karena pada masalah ini terdapat berbagai kepentingan yang saling berkaitan, seperti halnya pemerintah, pengusaha, buruh, dan *investor*, sehingga masalah perburuhan ini masih menjadi isu penting baik lokal, nasional, maupun internasional.¹ Pada masa orde baru, masalah perburuhan bersumber dari kebijakan umum ketenagakerjaan yang dijalankan pemerintah, yang bertujuan menyediakan kondisi yang diperlukan bagi penanaman modal dan stabilitas produksi, khususnya bagi buruh industri.² Ini berbeda jika dibandingkan dengan era reformasi yang memungkinkan pertumbuhan dan berkembangnya serikat-serikat buruh secara bebas dan independen.³

Pengupahan dan perburuhan dalam teori ekonomi sangat terkait dengan tenaga kerja, yang menjadi salah satu faktor penting dari empat faktor produksi.⁴ Secara khusus dalam sistem kapitalisme, tenaga kerja lebih dinilai sebagai salah satu jenis

¹ Apong Herlina, *Jurnal Dinamika Hak Asasi Manusia: Transitional Justice Atas Hak-hak Buruh*, Vol.2, No.1, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), hlm. 73

² *Ibid.*, hlm. 75

³ Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, Cet.1, LKiS, Yogyakarta, 2008, hlm. 48

⁴ Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi*, Edisi Keempat, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2009), hlm. 192

2 PENDAHULUAN

komoditas atau barang modal yang akan menghasilkan nilai baru bagi produk komoditas yang diciptakan.⁵ Berdasarkan konsep ini, kesenjangan antara kepentingan buruh dan upah yang diberikan kepadanya, serta kepentingan pengusaha dengan target keuntungannya dalam memproduksi, sering menjadi pemicu terjadinya permasalahan perburuhan yang sering diakhiri dengan pengerahan masa dan konflik.

Aksi mobilisasi massa yang dilakukan Serikat Buruh disetiap hari buruh mengindikasikan bahwa ruang negosiasi atau perundingan belum cukup tersedia bagi buruh, mobilisasi masa yang diformat dalam bentuk unjuk rasa diadakan dalam jangka waktu yang panjang dan diikuti oleh buruh (anggota Serikat Buruh) dalam jumlah yang besar, seperti yang terjadi pada tahun 2014 dan 2015 di Jakarta dan daerah lainnya yang sering diakhiri dengan bentrok.⁶

Pada kasus penetapan UMP DKI Jakarta 2014 misalnya, nilai UMP yang jauh di bawah tuntutan buruh yang menjadi pokok

⁵ *Menjelajah Gagasan Tentang Rakyat Pekerja*, Jurnal Analisis Sosial, Vol.1, No.2, Oktober 2005, (Bandung: Yayasan Akatiga, 2005), hlm. 51

⁶ Lihat harian umum nasional, Kompas tentang demo buruh tanggal 30-10-2015, dikases pada <http://nasional.kompas.com/read/2015/10/31/11315041/Demo.Buruh.Dua.Anggota.LBH.Dipukul.dan.Diseret.Polisi.Rina.Herawati>, Artikel pada Refleksi Situasi Perburuhan 2013: *Penetapan Upah Minimum: Antara Aksi Unjuk Rasa, Kegamangan Pemerintah dan Ancaman Relokasi Industri* Bandung, AKATIGA-FSPMI-FES, Des, 2013, diakses pada <http://www.akatiga.org>

soal unjuk rasa, tetapi juga dampak dari penetapan UMP DKI yang selama ini UMP DKI Jakarta dianggap sebagai patokan penetapan UMP/UMK di seluruh Indonesia.⁷

Perbedaan upah yang ditetapkan dengan upah yang diminta atau diajukan oleh para buruh menjadi pemicu ketidakpuasan buruh pada pemerintah dan pengusaha, ini disebabkan karena upah yang ditetapkan jauh dibawah nilai kecukupan yang diperlukan oleh para buruh. Upah yang layak merupakan satu keharusan yang mesti ditetapkan oleh seluruh kekuasaan negara.⁸ Masalah upah itu sangat penting dan dampaknya sangat luas, jika para pekerja tidak menerima upah yang adil dan pantas, itu tidak hanya akan mempengaruhi daya beli yang akhirnya mempengaruhi standar penghidupan para pekerja beserta keluarga mereka, melainkan akan langsung mempengaruhi seluruh anggota masyarakat karena mereka mengkonsumsi sejumlah besar produksi negara.

Dalam Ekonomi Islam, upah disebut juga dengan *ujrah* yang pembahasan lebih jauh dalam ekonomi sering dikaitkan dengan kontrak perjanjian kerja yang dilakukan. Dalam ekonomi Islam, penentuan upah pekerja sangat memegang teguh prinsip keadilan dan kecukupan. Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen atas dasar kerelaan

⁷ Diakses pada: <http://www.regional.kompas.com>, pada tanggal 2 Maret 2014, pukul 12.15 wib.

⁸ M. Abdul Mannan, *Ibid.*, hlm. 118

4 PENDAHULUAN

melakukannya (dari yang ber-akad). Akad dalam transaksi kerja adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha, sehingga sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah.⁹ Oleh karena itu, dalam suatu perjanjian harus mengakomodir pembayar pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan kerjanya. Begitu juga pekerja dilarang memaksa pengusaha untuk membayar melebihi kemampuannya dalam pelaksanaan pemberian upah yang merupakan hak pekerja.

Terpenuhinya hak pekerja dan kewajiban pekerja, dalam konsep Ibn Taimiyah disebut dengan harga yang adil atau jujur. Secara jelas Ibnu Taimiyah membahas masalah tersebut dengan dua konsep yakni kompensasi yang setara (*'iwadh al-mitsl*) dan harga yang adil (*thaman al-mitsl*). Ibnu Taimiyah berkata: “Kompensasi yang setara akan diukur dan ditaksir oleh hal-hal yang setara dan itulah esensi dari keadilan (*nafs al-'adl*)”.¹⁰

Konsep harga yang adil dalam upah dimaksudkan sebagai tingkat upah yang wajib diberikan kepada para pekerja sehingga mereka hidup secara layak ditengah-tengah masyarakat. Namun

⁹ Ana Annisa'atun, *Ketentuan Upah*, Jurnal Maliyah, Vol. 1, No. 1, Juni 2011, hlm. 61.

¹⁰ A. A. Islahi, *Economic Concepts of Ibn Taimiyah*, diterjemahkan oleh Anshari Thayib *Konsep Ekonomi Ibnu Taimiyah*, Bina Ilmu, Surabaya, 1997, hlm. 91

saat ini konsep upah yang adil menjadi permasalahan yang masih perlu dibahas dengan jelas agar mampu memperbaiki sistem pengupahan yang ada di Inonesia.

Oleh karena itu, pada Buku ini penulis mencoba menganalisis lebih jauh konsep pengupahan dalam ekonomi Islam guna menciptakan keadilan ekonomi. Kemudian membandingkan antara konsep upah dalam ekonomi Islam dengan konsep upah menurut teori ekonomi konvensional dan mengaitkannya dengan sistem pengupahan di Indonesia.

6 PENDAHULUAN

BAB II

TEORI UPAH DALAM EKONOMI ISLAM

A. Upah dan Tenaga Kerja dalam Ekonomi Islam

1. Upah Menurut Ekonomi Islam

Upah atau gaji merupakan pembayaran yang diberikan oleh majikan kepada pekerja atas usahanya terlibat dalam proses produksi.¹¹ Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*.¹² Dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti *iwad* (ganti), oleh sebab itu *al-sawab* (pahala) dinamai juga *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah).¹³ Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan.

Upah dapat dinisbatkan pada penghasilan yang diperoleh tenaga kerja, yang dalam hal ini dapat dipandang sebagai jumlah uang yang diperoleh dari seorang pekerja selama suatu jangka waktu tertentu, seperti halnya sebulan, seminggu, atau sehari, mengacu pada upah nominal tenaga kerja. Upah dari seorang buruh tergantung pada berbagai faktor seperti jumlah upah berupa uang, daya beli uang, dan seterusnya, yang dapat dikatakan terdiri

¹¹ Muhammad Sulaiman dan Aizuddinur Zakaria, *Jejak Bisnis Rasul*, (Jakarta: Cet. 1, PT Mizan Publika, 2010), hlm. 309.

¹² Ahmad Warson Munawwir, *Kamus al-Munawwir*, (Surabaya: Pustaka Progresif, 1997), hlm. 9.

¹³ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993), hlm. 29.

dari jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya diterima oleh seorang pekerja karena kerjanya sehingga pekerja diberi imbalan baik besar maupun kecil harus sebanding dengan harga nyata pekerjaannya, bukan harga nominal atas jerih payahnya.

Pengertian upah dalam kamus bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu.¹⁴ Afzalurrahman juga mengatakan bahwa upah adalah harga yang dibayarkan pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti factor produksi lainnya, tenaga kerja diberi imbalan atas jasanya, dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.¹⁵

Menurut Muhammad Abdul Mannan upah merupakan:

“What it wages? it refers to the earning of labour. We can look at wages from two points of view, the monetary and the non-monetary. The quantity of money earned by labour during a period of time, say, a month or a week or a day, refers to the nominal wages of labour. The real wages of labour which depends on various sectors like the amount of money wages, the purchasing power of money, etc. May be said to consist in the quantity of necessities of life which labour actually earns by his work: “the labourer is rich or poor, is well or ill rewarded, in

¹⁴ Departemen pendidikan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, hlm. 1108

¹⁵ Afzalurrahman, Doktrin Ekonomi Islam jilid 2, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 361

proportion to the real, not to the nominal, price of his labour".¹⁶

Dari pengertian yang disampaikan Mannan tersebut dapat difahami bahwa upah merupakan imbalan yang diterima oleh para pekerja. Imbalan yang dimaksudkan sebagai upah di atas secara jelas dapat dilihat dari dua sisi sudut pandang yakni dari sudut pandang moneter dan bukan moneter, dalam artian upah dilihat dari beberapa banyak uang yang diterima pekerja dalam masa waktu tertentu, serta kuantitas hidup para pekerja yang ia dapat karena bekerja.

Dari makna yang ditawarkan Mannan tersebut, dapat lebih jauh didekatkan dengan upah dalam fiqh muamalah, yang masuk pada pembahasan *ijarah*, terutama yang berkaitan dengan tenaga manusia.

Upah secara garis besarnya dapat dikategorikan atas:

1. Pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari suatu barang, seperti rumah, pakaian dan lain-lain.
2. Pemberian imbalan akibat suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, seperti seorang pelayan jenis pertama

¹⁶ M. A. Mannan, *Islamic Economics: Theory and Practice*, (Delhi, India: Published by Mohammad Ahmad for Idarah-I Adbiyat-I Delli, 2009, Qasimjan ST., Delhi-6, Jayyed Press, Ballimaran), page. 154.

mengarah kepada sewa menyewa dan yang kedua lebih menuju kepada ketenagakerjaan.¹⁷

Berkenaan dengan konsep *ijarah* atas tenaga manusia maka fiqh mengatur dengan *ujrah* (upah) sebagai berikut:

1. Upah tersebut berupa harta yang diketahui dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas, karena akan mengandung unsur *jihalah* (ketidakjelasan) hal itu sudah menjadi kesepakatan ulama' akan tetapi ulama' Malikiyah menetapkan keabsahan *ijarah* tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan.
2. Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya, mengupah suatu pekerjaan yang serupa, seperti menyewa tempat tinggal, pelayan dengan pelayanan, hal itu menurut Hanafi hukumnya tidak sah dan dapat mengantarkan pada praktek riba.

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang

¹⁷ Wahbah al-Zuhayli, *al-Fiqh al-Islam iy wa Adillatuhu*, juz IV, hlm. 3811.

sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Dalam hal ini ditegaskan dalam Al-Qur'an:¹⁸

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

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

Upah yang wajar atau dalam artian tidak seorang pun yang dirugikan adalah apa yang dibutuhkan oleh seorang pekerja, yaitu biaya hidup dengan batas minimum. Penentuan upah tidak boleh didasarkan perkiraan batas taraf hidup yang paling rendah atau tingginya tarif tertentu. Menetapkan upah yang adil bagi pekerja sesuai dengan syari'ah bukanlah pekerjaan mudah. Mawardi dalam *Al-Ahkam al-Sulthaniyah* berpendapat, dasar penetapan upah pekerja adalah standar yang cukup artinya gaji atau upah pekerja dapat menutupi kebutuhan minimum.¹⁹

¹⁸ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid II, hlm. 363.

¹⁹ Rustam Effendi, *Produksi Dalam Islam*, Magistra Insani Pres, Yogyakarta, hlm. 55

2. Prinsip-Prinsip Pengupahan dalam Ekonomi Islam

Dalam perspektif Ekonomi Islam, prinsip pengupahan terbagi atas dua bagian, yakni sebagai berikut :

a. Adil

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, keadilan merupakan kata sifat yang menunjukkan perbuatan, perlakuan adil, tidak berat sebelah, tidak berpihak, berpegang kepada kebenaran, proporsional. Sedangkan kata keadilan dalam bahasa arab berasal dari kata "*adala*", yang dalam Al-Quran terkadang disebutkan dalam bentuk perintah ataupun dalam bentuk kalimat berita. Kata 'adl di dalam al-Qur'an memiliki aspek dan objek yang beragam, begitu pula pelakunya. Keragaman tersebut mengakibatkan keragaman makna 'adl (keadilan). Menurut M. Quraish Shihab, paling tidak ada empat makna keadilan, yakni:

Pertama, 'adl dalam arti "sama", pengertian ini yang paling banyak terdapat di dalam al-Qur'an, antara lain pada Q.S. an-Nisa' (4): 3, 58, dan 129; Q.S. asy-Syura' (42): 15; Q.S. al-Ma'idah (5): 8; Q.S. an-Nahl (16): 76, 90; Q.S. al-Hujura't (49): 9. Kata 'adl dengan arti "sama (persamaan)" pada ayat-ayat tersebut yang dimaksud adalah persamaan di dalam hak. Di dalam Q.S.

an-Nisa (4): 58, ditegaskan, “*Wa iza hakamtum baina an-nasi an tahkumu bi al- ‘ad*” yang artinya “Apabila (kamu) menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil”.

Kata ‘adl di dalam ayat ini diartikan “sama”, yang mencakup sikap dan perlakuan hakim pada saat proses pengambilan keputusan. Ini berimplikasi bahwa manusia mempunyai hak yang sama oleh karena mereka sama-sama manusia. Berdasarkan hal itu, keadilan adalah hak setiap manusia dengan sebab sifatnya sebagai manusia dan sifat ini menjadi dasar keadilan di dalam ajaran-ajaran ketuhanan.

Kedua, kata ‘adl dalam arti “seimbang”. Pengertian ini ditemukan dalam Q.S. al-Ma’idah (5): 95 dan Q.S. al-Infitha’r (82): 7. Pada ayat yang disebutkan terakhir, misalnya dinyatakan, “*Alladzi’ khalaqaka fa-sawwa’ka fa- ‘adalaka*”, yang artinya: “Allah yang telah menciptakan kamu lalu menyempurnakan kejadianmu dan menjadikan (susunan tubuh) mu seimbang”.

Keseimbangan ditemukan pada suatu kelompok yang di dalamnya terdapat beragam bagian yang menuju satu tujuan tertentu, selama syarat dan kadar tertentu terpenuhi oleh setiap bagian. Sehingga jika ada salah satu anggota tubuh manusia berlebih atau berkurang dari kadar

atau syarat yang seharusnya, maka pasti tidak akan terjadi keseimbangan (keadilan). Di samping itu, makna keadilan di dalam pengertian “keseimbangan”, menimbulkan keyakinan bahwa Allah Yang Mahabijaksana dan Maha Mengetahui menciptakan serta mengelola segala sesuatu dengan ukuran, kadar, dan waktu tertentu guna mencapai tujuan. Serta mengantarkan pemahaman pada pengertian “Keadilan Ilahi”.

Ketiga, kata ‘adl dalam arti “perhatian terhadap hak-hak individu dan memberikan hak-hak itu kepada setiap pemiliknya”. Pengertian inilah yang didefinisikan dengan “menempatkan sesuatu pada tempatnya” atau “memberi pihak lain haknya melalui jalan yang terdekat”. Lawan dari pengertian ini adalah “kezaliman”, yakni pelanggaran terhadap hak-hak pihak lain. Pengertian ini disebutkan di dalam Q.S. al-An‘am (6): 152, “*Wa Iza qultum fa‘dilu walau kana za qurba*”, yang artinya: “Dan apabila kamu berkata maka hendaklah kamu berlaku adil kendatipun dia adalah kerabat(mu)”. Pengertian ‘adl seperti ini melahirkan keadilan sosial.

Keempat, kata ‘adl yang diartikan dengan “yang dinisbahkan kepada Allah”. ‘Adl di sini berarti “memelihara kewajaran atas berlanjutnya eksistensi, tidak

mencegah kelanjutan eksistensi dan perolehan rahmat sewaktu terdapat banyak kemungkinan untuk itu”.

Keadilan Allah pada dasarnya merupakan rahmat dan kebaikan-Nya. Allah memiliki hak atas semua yang ada, sedangkan semua yang ada tidak memiliki sesuatu di sisi-Nya. Q.S. Ali‘Imrân (3): 18, menunjukkan bahwa Allah SWT sebagai “*Qa’iman bi al-qist*” yang artinya “yang menegakkan keadilan”.

Kata ‘adl juga digunakan untuk menyebutkan suatu keadaan yang lurus, karena secara khusus kata tersebut bermakna penetapan hukum dengan benar. Ini sesuai dengan tujuan pokok dari syari'ah yakni bertujuan untuk menegakkan perdamaian di muka bumi dengan mengatur masyarakat dan memberikan keadilan kepada semua orang.

Berdasarkan berbagai makna kata adil tersebut diatas, adil dalam penentuan upah dalam ekonomi Islam makna adil dalam ketetapan upah dapat diartikan,²⁰ yakni :

- 1) Adil bermakna Jelas dan Transparan

Makna jelas dan transparan dapat dilihat pada hadis Nabi SAW bersabda :

²⁰ Muhammad Sulaiman dan Aizuddinur Zakaria, *Jejak Bisnis Rasul, Op. Cit.*, hlm. 309.

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى
اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسَمِّ لَهُ أَجْرَهُ
(رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ).

“Dari Abi Sa’id Al-Khudri r.a. bahwasannya Nabi SAW telah bersabda: Barang siapa menyewa seorang ajir, maka hendaklah disebutkan tentang upah (pembayarannya)”. (HR. Abdul Razak).²¹

Dari hadits di atas, dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha.

Dalam hal tatacata pembayaran upah, Rasulullah SAW bersabda :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِيفَ عَرَقُهُ. (رَوَاهُ أَبُو
يَعْلَى، وَإِبْنُ مَاجَهَ، وَالطَّبْرَانِيُّ، وَالتِّرْمِذِيُّ)

²¹ Helmi Karim, *Fiqh Mu'amalah*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1997, hlm. 33

“Berilah upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringatnya“. (HR. Abu Ya’la, Ibnu Majah, Imam Thabrani dan Tarmidzi).²²

2) Adil bermakna proporsional

Makna adil sebagai suatu hal yang proporsional, dapat dilihat dari prinsip dasar yang digunakan Rasulullah SAW dan Khulafaur Rasyidin adalah pertengahan, moderat dalam penentuan upah pegawai, tidak berlebihan ataupun terlalu sedikit (proporsional). Tujuan utamanya agar mereka mampu memenuhi segala kebutuhan pokok mereka. Dalam Al-Qur’an adil bermakna proporsional dijelaskan dalam QS. An-Najm ayat 39.²³

“Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.” (QS. An-Najm : 39).

Ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu.

b. Layak

Jika adil berbicara tentang kejelasan, transparansi serta proposionalitas ditinjau dari berat bekerjanya, maka

²² A. Hasan, *Tarjamah Bulughul Maram*, Cv. Diponegoro, Bandung, 1996, hlm. 459

²³ Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, Erlangga, Jakarta, 2012, hlm. 202

layak berhubungan dengan besaran yang diterima. Adapun makna layak dalam pandangan Ekonomi Islam yakni :

- 1) Layak bermakna cukup pangan, sandang, maupun papan.

Jika ditinjau dari hadits yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah SAW bersabda :

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

Dari hadits diatas, dapat diketahui bahwa kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari tiga aspek yaitu: pangan (makanan), sandang (pakaian) dan papan (tempat tinggal).

- 2) Layak

Upah yang layak merupakan upah yang harus sesuai dengan harga pasar tenaga kerja sehingga pekerja tidak tereksplorasi sepihak. Sebagaimana yang terdapat dalam al-qur'an sebagai berikut:

“Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan.”(QS. Asy-Syua’ra 26 : 183).²⁴

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

Jadi, upah yang adil harus diberikan secara jelas, transparan dan proporsional. Layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berada dibawah pasaran. Aturan upah ini perlu didudukkan pada posisinya, agar memudahkan bagi kaum muslimin atau pengusaha muslim dalam mengimplementasikan manajemen syariah dalam pengupahan para karyawannya di perusahaan.

²⁴ Depatemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, hlm. 299.

3. Tingkatan Upah dalam Ekonomi Islam

Tingkat upah yang ditetapkan haruslah berdasarkan pada rasa keadilan, upah ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan negara. Dalam pengambilan keputusan tentang upah maka kepentingan mencari nafkah dan majikan akan dipertimbangkan secara adil. Untuk itu menjadi tanggung jawab negara untuk mempertimbangkan tingkat upah yang ditetapkan agar tidak terlalu rendah sehingga tidak mencukupi biaya kebutuhan pokok para pekerja juga tidak terlalu tinggi sehingga majikan kehilangan bagiannya yang sesungguhnya dari hasil kerjasama itu.²⁵

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

²⁵ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid II, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 366

Penetapan tingkatan upah dalam ekonomi Islam antara lain sebagai berikut:

a. Penetapan Upah Minimum.

Tingkat upah minimum merupakan ketetapan yang harus disepakati sebagai dasar pemberlakuan bagi para pekerja dan majikan. Ini diperlukan karena pekerja dalam hubungannya dengan majikan berada dalam posisi yang sangat lemah yang selalu ada kemungkinan kepentingannya tidak akan terlindungi dan terjaga dengan sebaik-baiknya. Mengingat posisinya yang lemah, Islam memberikan perhatian yang besar untuk melindungi hak-hak nya dari pelanggaran yang dilakukan oleh majikan.²⁶

b. Upah Tertinggi

Islam tidak membiarkan upah berada dibawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja, dan Islam juga tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangsihnya terhadap produksi. Sebagaimana diketahui betapa pentingnya menyediakan upah bagi mereka yang setidaknya dapat memenuhi kebutuhan pokok mereka agar tercipta keadilan dan pemerataan, disamping itu untuk

²⁶ *Ibid.*, hlm. 367

menunjang efisiensi kerja mereka, juga perlu menjaga upah agar tetap berada pada batas-batas kewajaran agar mereka tidak menjadi pengkonsumsi semua barang produksi.

c. Tingkat Upah Sesungguhnya

Dalam penetapan upah ekonomi Islam menyediakan ruang untuk memberi perlindungan bagi hak-hak para majikan dan pekerja. Jatuhnya upah di bawah tingkat terendah tidak seharusnya terjadi untuk melindungi hak-hak pekerja, sebaliknya menaikkan upah yang melebihi batas tertinggi tidak seharusnya terjadi demi menyelamatkan kepentingan majikan. Upah yang sesungguhnya merupakan kesepakatan yang terjadi antara majikan dan pekerja yang naik dan turunnya akan tetap berada di antara kedua batas-batas ini berdasarkan undang-undang persediaan dan permintaan ketenagakerjaan yang tentunya akan dipengaruhi oleh standar hidup sehari-hari dari kelompok pekerja.

Sebagai hasil interaksi dari semua kekuatan-kekuatan ini, maka dimanapun juga upah yang akan ditetapkan antara tingkat minimum dan maksimum upah, penentuannya berdasarkan standar hidup sehari-hari para pekerja. Di samping itu, jika organisasi para pekerja itu kuat dan mantapnya keimanan para majikan terhadap

Allah maka upah itu akan bergerak mengarah kepada batas tertinggi atas sumbangsih pekerja terhadap produksi. Walaupun demikian, negara Islam akan memberlakukan peraturannya yang tepat dalam penentuan suatu upah yang layak dan sesuai kepada para pekerja.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penentuan Upah dalam Ekonomi Islam

Penentuan upah bagi para pekerja dalam konsep ekonomi Islam ditentukan dari jenis pekerjaan dan besaran upah yang diterima sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan. Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya:

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 (46): 19).

Untuk itu, upah yang dibayarkan pada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Upah menjadi tanggung jawab negara untuk mempertimbangkan tingkat upah agar tidak terlalu rendah sehingga kebutuhan pekerja tidak tercukupi, namun juga tidak terlalu tinggi sehingga kehilangan bagian dari hasil kerjasama itu.

Untuk menetapkan upah bagi seorang pekerja bukanlah pekerjaan mudah, permasalahannya terletak pada ukuran apa yang akan dipergunakan untuk mentransformasikan konsep upah yang adil dalam dunia kerja. Berikut pendapat dari beberapa ulama mengenai faktor-faktor penetapan upah bagi pekerja,²⁷ yakni:

- a. Mawardi dalam “*al-Ahkam al-Sultaniah*” berpendapat bahwa dasar penetapan upah pekerja adalah standar cukup, artinya dapat menutupi kebutuhan minimum.
- b. Al-Nabhani mendasarkan upah pekerja kepada jasa atau manfaat yang diberikan pekerja dengan perkiraan ahli terhadap jasa tersebut di tengah masyarakat. Penentuan upah tidak boleh didasarkan perkiraan batas taraf hidup yang paling rendah, atau tingginya tarif tertentu.

²⁷ Rustam Effendi, *Produksi dalam Islam*, (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2003), hlm. 46.

- c. Menurut al-Maliki, hanya ada satu cara untuk menetapkan upah pekerja yaitu mendasarkan upah tersebut pada jasa atau manfaat yang dihasilkan pekerja. Ia menegaskan, “transaksi jual beli itu berlangsung dengan kerelaan dua orang yang bertransaksi. Begitu juga, pengontrakan manfaat tenaga kerja berlangsung dengan kerelaan antara *mua'jir* dan *musta'jir*. Jika kedua telah sepakat atas suatu upah, sedang upah tersebut telah disebutkan (*al-ajru al musamma*), maka keduanya terikat dengan upah tersebut. Jika keduanya tidak sepakat atas suatu upah maka keduanya terikat dengan para ahli di pasar umum terhadap manfaat tenaga tersebut (*al-ajru al-mitsl*).
- d. Menurut Yusuf Qardhawi bahwa dalam penentuan upah yakni rujukannya kepada kesepakatan antara kedua belah pihak. Tetapi tidak sepatutnya bagi pihak yang kuat dalam akad (kontak) untuk mengeksploitasi kebutuhan pihak yang lemah dan memberikan kepadanya upah dibawah standar. Demikian pula tidak boleh mengeksploitasi kebutuhan darurat buruh untuk membeli jerih payah dan cucuran keringatnya dengan upah yang sangat minim yang tidak dapat mengemukakan dan tidak dapat menghilangkan lapar. Sebagaimana tidak boleh bagi pekerja untuk menuntut upah di atas haknya dan di atas kemampuan pengguna jasanya 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. Termasuk diantara akhlak yang mulia adalah memberikan tambahan kepada buruh dengan sesuatu diluar upahnya sebagai hadiah atau bonus dirinya, khususnya jika ia menunaikan pekerjaannya dengan baik. Hal yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan masalah tentang upah dan menyelamatkan kepentingan dua belah pihak, yakni antara buruh dan pengusaha.

B. Tenaga dan Kontrak Kerja dalam Ekonomi Islam

1. Tenaga Kerja Menurut Ekonomi Islam

Tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik maupun pikiran.²⁸ Sementara kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan

²⁸ Afzalur Rahman, *Economic Doctrines of Islam*, diterjemahkan oleh Soeroyo dan Nastangin, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 1, Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta, 1995, hlm 248

diri.²⁹ Alam telah memberikan kekayaan yang tidak terhitung, tetapi tanpa usaha manusia semua akan tetap tersimpan.³⁰

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang mempunyai arti besar, karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah oleh buruh. Secara alamiah, tenaga kerja atau pekerja ada untuk menghasilkan harta yang kemudian digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup, karena kebutuhan hidup manusia sangat beragam bentuknya maka tidak mungkin seseorang berdiam diri tanpa menghasilkan sesuatu untuk kebutuhan itu.

Islam menganjurkan manusia untuk bekerja atau berniaga dan menghindari kegiatan meminta-minta dalam mencari harta kekayaan. Manusia memerlukan harta kekayaan sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.³¹ Semakin bersungguh-sungguh dia bekerja semakin banyak harta yang diperolehnya. Prinsip tersebut jelas tertera dalam firman Allah, yaitu surah An-Nisa':³²

²⁹ Rafik Issa Beekun, *Etika Bisnis Islami*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2004.

³⁰ Nurul Huda, dkk, *Ekonomi Makro Islam*, Kencana, Jakarta, 2008, hlm. 227.

³¹ Sri Nurhayati, Wasilah, *Akuntansi Syari'ah di Indonesia*, Edisi Kedua, Salemba Empat, Yogyakarta, hlm. 66

³² Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Op. Cit., hlm. 249.

Artinya: “Untuk lelaki ada bagian dari usaha yang dikerjakannya dan untuk wanita ada bagian pula dari usaha yang dikerjakannya.” (Q. S. An-Nisa’: 32).³³

Pada hakekatnya, seorang yang bekerja untuk hidupnya senantiasa mengharapkan keridhaan Allah dalam pekerjaannya.³⁴ Hampir semua Rasul bekerja untuk kehidupan mereka, sedangkan Rasulullah SAW sendiri bekerja keras seperti orang lain juga. Beliau menggembala kambing dan menasihati orang lain supaya menjalankan pekerjaan tersebut untuk mendapatkan penghidupan mereka, dan ini merupakan suatu bukti yang jelas tentang kepentingan buruh dalam Islam.

Rasulullah SAW senantiasa menyuruh umatnya bekerja dan tidak menyukai manusia yang bergantung kepada kelebihan saja. Para sahabat Rasulullah dengan tegas mematuhi prinsip Islam tersebut dan bekerja keras untuk kehidupan mereka. Abdullah Ibnu Mas’ud selalu berkata bahwa beliau tidak suka melihat seseorang yang berdiam diri saja, tidak memperdulikan kehidupan di dunia ataupun di akhirat. Imam Sarikhsi merumuskan kepentingan buruh dalam Islam dengan mengatakan

³³ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, CV Penerbit Diponegoro, Bandung, 2005, hlm. 66

³⁴ Afzalur Rahman, *Op. Cit.*, hlm. 255.

“mencari penghidupan (buruh) merupakan satu kewajiban atas umat Islam”.³⁵

Menurut Afzalur Rahman, terdapat dua macam tenaga kerja yaitu tenaga kerja kasar dan tenaga kerja terdidik. Kriteria pemilihan tenaga kerja seperti penawaran buruh tergantung pada tiga faktor.³⁶

a. Kecakapan tenaga kerja

Kecakapan tenaga kerja adalah usaha tenaga kerja untuk bekerja pada industri, keahlian dan keterampilan yang dimilikinya, yang mampu meningkatkan modal. Dalam dunia modern yang penuh persaingan ini, dimana pengguna alat modern dan elektronik meningkat dengan pesat. Kecakapan para buruh sangat penting untuk mencapai kejayaan, Islam sangat menjunjung tinggi hasil kerja yang cakap memerintahkan umatnya dalam mengajarkan semua jenis kerja dengan tekun dan sempurna.

³⁵ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam, Ibid.*, hlm. 257.

³⁶ *Ibid.*

b. Mobilisasi tenaga kerja

Merupakan gerakan tenaga kerja dari suatu kawasan geografi dan kawasan lain. Mobilisasi tenaga kerja mempunyai hubungan yang erat dengan kedudukan ekonomi para pekerja. Jika golongan tenaga kerja boleh bergerak dengan mudah dan bebas dari suatu tempat (atau pekerjaan) ketempat yang lain dimana mereka boleh memperoleh upah yang tinggi sudah pasti taraf hidup mereka akan dapat diperbaiki dan juga sebaliknya.

c. Jumlah penduduk

Jumlah penduduk merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi penawaran buruh di suatu negara. Sekiranya pertambahan penduduk dapat dikendalikan, maka taraf hidup akan lebih baik.

2. Kontrak Kerja dalam Islam (*Al-Ijarah*)

Al-Ijarah berasal dari kata *al-Ajru* yang berarti upah, sedang pengertian *syara'*, *al-Ijarah* adalah Suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.³⁷ *Ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas

³⁷ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah Juz 13*, alih bahasa Kamaluddin A. Marzuki, PT. Al-Ma'arif, Bandung, 1988, hlm. 7

pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan, atau upah karena melakukan sesuatu aktivitas.³⁸ *Ijarah* dapat dibedakan menjadi dua, yaitu *ijarah* yang mentransaksikan manfaat harta benda yang lazim disebut persewaan, dan *ijarah* yang mentransaksikan manfaat SDM yang lazim disebut perburuhan.³⁹

Ijarah mempunyai peranan penting dalam kehidupan sehari-hari, karena kita tidak sanggup mengerjakan dan menyelesaikan urusan kita dengan kemampuan kita sendiri. Karena itu kita terpaksa menyewa tenaga atau mempekerjakan orang lain yang mampu melakukannya dengan imbalan pembayaran yang disepakati oleh kedua belah pihak atau menurut adat kebiasaan yang berlaku.⁴⁰

Dalam hubungan ini syari'at Islam memikulkan tanggung jawab bagi kedua belah pihak. Pihak pekerja yang telah mengikat kontrak, wajib melaksanakan pekerjaan itu sesuai dengan isi kontraknya, dan pihak pengusaha wajib memberikan upah atas pekerjaannya.⁴¹

³⁸ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997, hlm. 29.

³⁹ Ghufroon A. Mas'adi. *Fiqh Muamalah Kontektual*, Cet ke. I. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta : 2002. hlm. 183

⁴⁰ Diakses pada http://www.diglib.uin_pdf .hlm. 14. Pada tanggal 5 Agustus pkl: 10.13

⁴¹ Hamzah Ya'qub, *Kode Etik Dagang Menurut Islam*, CV. Diponegoro, Bandung, hlm. 326.

a. Dasar Kontrak Kerja Dalam Islam

Artinya: “dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut, bertaqwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah mengetahui apa yang kamu perbuat”. (Q. S. Al-Baqarah : 233)⁴².

Allah SWT menjelaskan bahwa membolehkan sewa menyewa pada penyusuan, dan apabila sewa menyewa seperti itu diperbolehkan maka diperbolehkan juga sewa menyewa yang sama seperti dimaksud dalam dalil tersebut, dalam artian seorang manusia diperbolehkan untuk menyewakan tenaganya sebagai pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan.

1) Syarat *Ijarah*

Untuk sahnya sewa menyewa (*ijarah*), pertama kali yang harus dilihat adalah orang yang akan melakukan perjanjian sewa menyewa tersebut. Hal tersebut dimaksudkan apabila kedua belah pihak telah memenuhi syarat untuk melakukan perjanjian pada umumnya.

⁴² Departemen Agama RI., *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, IKAPI, CV. Diponegoro., Bandung, 2003, hlm. 29.

Unsur yang terpenting untuk diperhatikan yaitu kedua belah pihak cakap bertindak dalam hukum yaitu punya kemampuan untuk dapat membedakan yang baik dan yang buruk (berakal). Imam Syafi'i dan Imam Hambali menambahkan satu syarat lagi, yaitu dewasa (baligh), perjanjian sewa menyewa yang dilakukan oleh orang yang belum dewasa menurut mereka adalah tidak sah, walaupun mereka sudah berkemampuan untuk membedakan mana yang baik dan yang buruk (berakal).⁴³

Islam menjelaskan bahwa untuk sahnya perjanjian sewa menyewa (*ijarah*) harus terpenuhi syarat-syarat sebagai berikut:⁴⁴

- a) Manfaat barang atau jasa jelas.
- b) Pengiriman barang kepada pihak penyewa untuk dinikmati faedahnya seperti rental mobil.
- c) Harta yang dibenarkan oleh syariat dan bertujuan baik.
- d) Pelayanan itu bukan merupakan satu kewajiban yang harus dikerjakan penyewa.

⁴³ Muhammad Jawad Mughniyah, *Fiqh Lima Madzhab*, Lentera, 1999, hlm. 685.

⁴⁴ Muhammad Sulaiman dan Aizuddinur Zakaria, *Jejak Bisnis Rasul*, Cet. 1, PT Mizan Publika, Jakarta, 2010, hlm. 380.

- e) Manfaat yang diambil harus sesuai dengan barangnya contohnya adalah seorang majikan yang mengangkat rekan bisnisnya untuk bekerja sama sedangkan rekan nya itu juga seorang majikan.
- f) Manfaat yang diambil harus sesuai dengan tujuan penyewaan.

2) Rukun *Ijarah*

Ijarah dalam Islam akan dianggap sah apabila telah memenuhi rukun-rukunnya dan disimpulkan bahwa rukun *ijarah* adalah sebagaimana yang termaktub dalam rukun jual beli, yaitu sebagai berikut:⁴⁵

- a) Akad (lafal ijab dan qobul).
- b) Pihak yang terlibat yaitu penyewa dan pemilik.
- c) Gaji, upah dan bayaran sewa.
- d) Pelayanan ataupun faedah (manfaat barang atau jasa)

⁴⁵ *Ibid.*, hlm. 381.

C. Tenaga Kerja Menurut Ekonomi Konvensional

Para penganut ekonomi tradisional telah membagi masukan produktif atau sumber daya kedalam tiga ketegori besar, yaitu: tanah, tenaga kerja manusia dan modal.⁴⁶ Kategori tersebut merupakan faktor-faktor dari pelaksanaan produksi. Sumber daya manusia atau “tenaga kerja” masih sering dibagi lagi dalam sub kategori yang lebih spesifik seperti tenaga kerja tidak terampil, setengah terampil dan terampil.

Pengertian tenaga kerja meliputi juga keahlian dan keterampilan yang mereka miliki. Dari segi keahlian dan pendidikannya, tenaga kerja dibedakan kepada tiga golongan berikut:⁴⁷

- a. Tenaga kerja kasar, adalah tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau rendah pendidikannya dan tidak memiliki keahlian dalam suatu bidang pekerjaan.
- b. Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dan pelatihan atau pengalaman kerja seperti montir mobil, tukang kayu dan ahli mereparasi televisi maupun radio.

⁴⁶ Michael P. Todaro, *Economic for a Developing World An Introduction to Principles, Problems and Policies for Development*, Diterjemahkan oleh Agustinus Subekti, *Ekonomi Untuk Negara Berkembang*, Bumi Aksara, Jakarta, hlm. 85

⁴⁷ Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi*, Edisi Ke Empat, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2009, hlm. 6

- c. Tenaga kerja terdidik, adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang tertentu seperti dokter, akuntan, ahli ekonomi dan insinyur.

Tenaga kerja atau pekerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja yang biasanya disebut dengan buruh bebas, misalnya seorang dokter yang membuka praktek, pengacara, penjual koran atau majalah dipinggir jalan, petani yang menggarap lahannya sendiri.⁴⁸ Tenaga kerja atau buruh ini disebut juga dengan istilah sewa pekerja. Sedangkan karyawan adalah setiap orang yang melakukan karya atau pekerjaan seperti karyawan toko, karyawan buruh, karyawan perusahaan, dan karyawan angkatan bersenjata, yang mana mereka ini disebut dengan istilah tenaga kerja.

Sedangkan yang dimaksud dengan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja karena pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan mendapat upah.⁴⁹ Dalam perekonomian yang sederhana, mesin (modal) dan pekerja (tenaga kerja) dibutuhkan

⁴⁸ Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Antara Majikan dan Buruh*, Cet. II, Rieneka Cipta, Jakarta, 1997, hlm. 7

⁴⁹ Munir Fuady, *Pengantar Hukum Bisnis: Menata Bisnis Modern di Era Global*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2008, hlm. 191

untuk memproduksi *output*.⁵⁰ Jika dalam suatu perekonomian *output* tersebut meningkat, maka kualitas pekerja tersebut menandakan meningkat.

D. Teori Upah dan Tenaga Kerja dalam Ekonomi Konvensional

1. Upah Menurut Konvensional

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

Dewan Buku Pengupahan Nasional mendefinisikan, upah sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan/jasa yang telah dan akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi. Upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian, Undang-Undang, dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

⁵⁰ Karl E. Case dan Ray C. Fair, *Prinsip-prinsip Ekonomi*, Edisi Terjemahan, Edisi ke-8, Jilid ke-2, Erlangga, Jakarta, hlm. 44

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Selanjutnya Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Veithzal Rivai gaji/upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, dapat juga dikatakan sebagai

bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.⁵¹

Kemudian menurut Benham dalam Afzalur Rahman (1995), upah dapat didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian.

Didalam teori ekonomi, upah diartikan sebagai pembayaran ke atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dengan demikian, dalam teori ekonomi tidak dibedakan di antara pembayaran kepada pegawai tetap dengan pembayaran ke atas jasa-jasa pekerja kasar dan tidak tetap. Di dalam teori ekonomi kedua jenis pendapatan pekerja (pembayaran kepada para pekerja) tersebut dinamakan upah.

Dalam teori upah efisiensi (*efficiency-wage*) menyatakan upah yang tinggi membuat para pekerja lebih produktif. Para pekerja yang membayar dengan upah yang memadai lebih banyak nutrisi, dan para pekerja yang lebih sehat akan lebih produktif.

⁵¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 379

Teori efisiensi upah tersebut menyatakan bahwa produktivitas produksi pekerja meningkat seiring dengan tingkat upah.⁵²

Pengertian upah dari keseluruhan definisi yang telah diuraikan sebelumnya menyebutkan bahwa upah yang diterima oleh para karyawan atas pekerjaannya merupakan suatu penerimaan sesuai dengan kontribusinya terhadap pekerjaan yang berfungsi sebagai jaminan kehidupan yang layak. Dari definisi tersebut juga dijelaskan bahwa upah diberikan dalam bentuk uang, serta tambahan-tambahan lainnya yang jumlah dan pembayarannya dilaksanakan sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak.

Pembayaran kepada tenaga kerja dapat dibedakan kepada dua pengertian, yaitu gaji dan upah. Dalam pengertian sehari-hari, gaji diartikan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga kerja profesional seperti pegawai pemerintah, dosen, guru, manajer, dan akuntan. Pembayaran tersebut biasanya sebulan sekali.⁵³ Upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja yang kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah seperti, pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu, dan buruh kasar.

⁵² Karl E, Case dan Ray C, Fair, *Prinsip-prinsip Ekonomi*, (Edisi Terjemahan, jilid ke-2, Edisi ke-8, Jakarta: Erlangga), hlm. 226.

⁵³ Sadono Sukirno, *Makro Ekonomi*, Edisi Ketiga, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 350

Upah juga merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang. Uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan atau dibayarkan. Menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.⁵⁴ Di dalam teori ekonomi, upah diartikan sebagai pembayaran keatas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.⁵⁵ Teori ekonomi tidak membedakan di antara pembayaran kepada pegawai tetap dengan pembayaran keatas jasa-jasa pekerja kasar dan tidak tetap. Kedua jenis pendapatan pekerja (pembayaran kepada para pekerja) tersebut dinamakan upah.

Para ekonom cenderung melihat penghasilan tenaga kerja pada upah riil rata-rata, yaitu upah yang menunjukkan kekuatan daya beli per satu jam kerja, dengan kata lain upah nominal atau upah uang dibagi dengan biaya hidup.⁵⁶ Teori tentang pembentukan harga (*pricing*) dan pendayagunaan *input* (*employment*), disebut teori produktivitas marjinal (*marginal productivity theory*) lazim juga disebut teori upah (*wage theory*),

⁵⁴ Munir Fuady, *Op. Cit.*, hlm. 191.

⁵⁵ *Ibid.*, hlm. 351.

⁵⁶ Paul A. Samuelson, dan William D. Nordhaus, *Ilmu Mikro Ekonomi*, Alih Bahasa, Edisi ke-17, PT Media Global Edukasi, Jakarta, 2003, hlm. 283

produktivitas marjinal tidak terpaku semata-mata pada sisi permintaan (*demand side*) dari pasar tenaga kerja saja. Tingkat upah dan pemanfaatan input (*employment*) sama-sama ditentukan oleh interaksi antara penawaran dan permintaan.⁵⁷ Berbicara mengenai teori produktivitas marjinal ini sama saja dengan berbicara mengenai teori permintaan harga-harga. Teori permintaan harga-harga yang sesungguhnya tidak hanya ditentukan oleh permintaannya tetapi juga oleh penawarannya.

Dalam ekonomi konvensional terdapat teori upah efisiensi (*efficiency-wage*). Teori ini menyatakan upah yang tinggi membuat para pekerja lebih produktif. Sebuah teori upah-efisiensi, yang lebih banyak diterapkan di negara-negara miskin menyatakan bahwa upah mempengaruhi nutrisi.⁵⁸ Para pekerja yang dibayar dengan upah memadai dapat membeli lebih banyak nutrisi, dan para pekerja yang lebih sehat akan lebih produktif.

Teori efisiensi upah tersebut menyatakan bahwa produktivitas produksi pekerja meningkat seiring dengan tingkat upah.⁵⁹ Jadi, jika hal tersebut benar maka perusahaan mungkin

⁵⁷ Maimun Sholeh, *Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja Seperti Upah: Teori serta beberapa potretnya di Indonesia*, diakses pada <http://www.slideshare.net>, pada tgl 11 April 2014, pukul 14.00 wib.

⁵⁸ N. Gregory Mankiw, *Makro Ekonomi*, Edisi ke-6, Erlangga, Jakarta, 2006, hlm. 165

⁵⁹ Karl E. Case dan Ray C. Fair, *Prinsip-prinsip Ekonomi*, Edisi Terjemahan, Jilid ke-2, Edisi ke-8, Jakarta, Erlangga, hlm. 226

lebih memiliki insentif untuk membayarkan upah diatas upah yang biasanya dimana kuantitas tenaga kerja yang ditawarkan sama dengan kuantitas dalam hal ini tenaga kerja yang diminta.

2. Penentuan Tingkat Upah Pada Pasar Tenaga Kerja

Permintaan terhadap tenaga kerja seperti halnya faktor produksi, yang lain ditentukan oleh produk marjinal tenaga kerja, dengan kata lain tingkat upah umum suatu negara cenderung lebih tinggi ketika angkatan kerjanya terlatih dan berpendidikan lebih baik, mempunyai modal yang lebih baik dan lebih banyak digunakan, serta menggunakan teknik produksi yang lebih maju dan lebih baik.⁶⁰ Pada pasar tenaga kerja eksternal tingkat upah tenaga kerja ditentukan oleh kekuatan permintaan dan penawaran tenaga kerja. Pada pasar tenaga kerja internal, besaran tingkat upah ditentukan berdasarkan faktor sebagai berikut:⁶¹

- a. Penilaian terhadap suatu pekerjaan atau *job evaluation*. Besaran upah yang diterima berdasarkan pada hasil penilaian terhadap ruang lingkup pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dari seorang pekerja. Pekerjaan yang memiliki wewenang dan tanggung jawab yang besar,

⁶⁰ Paul A. Samuelson dan W. Nordhaus, *Ilmu Mikro Ekonomi, Op. Cit.*, hlm. 308.

⁶¹ Rokhedi Priyo Santoso, *Op. Cit.*, hlm. 135.

- biasanya akan memiliki tingkat upah yang tinggi dan sebaliknya.
- b. Survei upah, dalam hal ini perusahaan dapat melakukan survei perkembangan upah pada perusahaan sejenis didalam suatu industri. Tingkat upah yang lebih rendah dapat menyebabkan pekerja internal pindah ke perusahaan lain yang menjanjikan upah yang lebih tinggi.
 - c. Upah minimum atau *award rate* yang ditentukan oleh pemerintah adalah tingkat upah terendah yang ditetapkan oleh pemerintah. Tingkat upah ini bersifat mengikat bagi perusahaan maupun pekerja, dengan demikian perusahaan dapat menggunakan patokan upah minimum atau *award rate* untuk menentukan besaran upah bagi para pekerjanya.

E. Konsep Pasar Tenaga Kerja.

1. Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja merupakan tempat atau institusi dimana pengguna tenaga kerja (perusahaan) dan pemilik tenaga kerja (rumah tangga atau serikat buruh) berinteraksi untuk menentukan upah tenaga kerja.⁶² Pasar tenaga kerja terdapat dua macam, yaitu pasar tenaga kerja internal dan pasar tenaga kerja

⁶² Sadono Sukirno, *Makro Ekonomi*, Edisi Ketiga, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 367

eksternal. Pasar tenaga kerja internal atau disebut *internal labour market* merupakan pasar tenaga kerja yang ada didalam suatu organisasi atau unit administrasi, dimana sistemnya dikendalikan oleh suatu peraturan yang tegas dan mengikat.⁶³

Menurut pandangan klasik tentang pasar tenaga kerja, para ekonom klasik berasumsi bahwa tingkat upah menyesuaikan diri untuk menyamakan antara kuantitas yang diminta dengan kuantitas tenaga kerja yang ditawarkan, yang berimbas akan tidak adanya pengangguran.⁶⁴ Para ekonom klasik melihat, bekerjanya pasar tenaga kerja didalamnya terdapat perilaku permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja yang dapat optimal.⁶⁵ Tenaga kerja yang optimal yaitu terlihat dari sudut pandang rumah tangga, individual, perusahaan, maupun dari sudut pandang masyarakat. Jika *output* yang diinginkan rumah tangga lebih banyak daripada yang saat ini diproduksi maka permintaan *output* akan naik, harga *output* juga akan naik, dan kemudian permintaan tenaga kerja akan naik, dengan sendirinya tingkat upah akan naik dan akan lebih banyak pekerja akan tertarik ke angkatan kerja.

Pada pasar tenaga kerja, terdapat pasar tenaga kerja internal, dalam pasar internal tersebut terdapat faktor penyebab

⁶³ Rokhedi Priyo Santoso, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*, Cet. I, UPP STIM YKPN, Yogyakarta, 2012, hlm. 130

⁶⁴ Karl E. Case dan Ray C. Fair, *Prinsip-prinsip Ekonomi, Op. Cit.*, hlm. 220.

⁶⁵ *Ibid.*, hlm. 223.

terjadinya pasar tenaga kerja internal. Faktor tersebut antara lain:⁶⁶

- a. Adanya suatu keterampilan khas suatu perusahaan atau *enterprise-specific skill*. Perusahaan mungkin memiliki suatu jenis pekerjaan yang hanya bisa dikerjakan oleh orang internal saja karena untuk mengerjakannya diperlukan keahlian spesifik tertentu. Keahlian tersebut bisa jadi tidak bisa langsung didapat dari orang-orang yang menjadi pekerja baru pada perusahaan tersebut.
- b. *On the job training* atau *learning by doing*, merupakan melatih seorang pekerja untuk dapat mengerjakan sesuatu tugas tertentu di mana cara melatihnya adalah dengan terjun langsung mengerjakan tugas tersebut. Keterampilan kerja baru akan diperoleh setelah pekerja tersebut mengerjakan berulang-ulang dalam kurun waktu yang lama. Keterampilan yang dikuasai tersebut biasanya tidak dapat langsung didapat dari rekrutmen pekerja baru.

2. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja juga dibentuk oleh dua kekuatan utama yaitu penawaran tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja. Pihak

⁶⁶ Rokhedi Priyo Santoso, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*, Op. Cit., hlm. 130.

yang melakukan permintaan tenaga kerja disebut sebagai produsen. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi utama di dalam proses produksi barang dan jasa.⁶⁷ Kekuatan dalam pasar tenaga kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Permintaan tenaga kerja

Permintaan tenaga kerja terjadi pada pasar *input*, struktur pasar *input* di dalamnya terdapat pasar persaingan sempurna atau tidak sempurna. Pasar persaingan sempurna maupun tidak sempurna akan mempengaruhi tingkat kesempatan kerja dan tingkat upah pasar.⁶⁸

Permintaan industri terhadap tenaga kerja (*industries labour demand*) adalah total permintaan perusahaan-perusahaan yang ada dalam industri, ini juga analogis dengan permintaan *output* dalam perilaku konsumen.⁶⁹ Permintaan tenaga kerja juga dibedakan menjadi permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek dan permintaan tenaga kerja dalam jangka panjang.

b. Penawaran Tenaga Kerja

⁶⁷ *Ibid.*, hlm. 61.

⁶⁸ *Ibid.*, hlm. 60.

⁶⁹ Pratama Rahardja dan Mandala Manurung, *Pengantar Ilmu Ekonomi: Mikro Ekonomi dan Makro Ekonomi*, (Jakarta: FEUI, 2004), hlm. 212.

Penawaran tenaga kerja merupakan hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Dalam penawaran tenaga kerja jangka pendek, analisis penawaran tenaga kerja menganggap bahwa tidak ada perubahan jumlah populasi tenaga kerja maupun perubahan tingkat keterampilan. Tingkat penawaran tenaga kerja yang dipengaruhi oleh perubahan jumlah penduduk. Perubahan jumlah penduduk ini dapat terjadi secara alamiah melalui kelahiran dan kematian.⁷⁰

Secara kuantitas, tingkat perubahan penawaran tenaga kerja akan dipengaruhi secara bersama-sama oleh perubahan jumlah pertumbuhan penduduk alamiah maupun migrasi. Sebagai pembanding, penawaran barang dan jasa pada pasar barang dipengaruhi oleh tingkat harga *output*, tingkat harga input seperti upah dan harga modal, teknologi, dan lain sebagainya. Jadi, besar kecilnya tingkat upah tenaga kerja akan mempengaruhi banyak sedikitnya tingkat penawaran barang dan jasa.

⁷⁰ Rokhedi Priyo Santoso, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*, Op. Cit., hlm. 23.

BAB III

PENGUPAHAN DI INDONESIA

A. Definisi dan Pengertian Pengupahan

1. Pengertian Pengupahan

Secara pengertian upah mempunyai arti sebagai harga atau balas jasa atas prestasi tenaga kerja.⁷¹ Hal ini tertuang dalam prinsip pengupahan Indonesia yang mewajibkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak.

Dewan Buku Pengupahan Nasional mendefinisikan, upah sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan/jasa yang telah dan akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi. Upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian, Undang-Undang, dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.⁷²

⁷¹ Achmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, Cet. II, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama), 2002, hlm. 7

⁷² H. Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 189.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.⁷³

Selanjutnya Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁷⁴

Berbeda dengan pengertian upah yang berkembang di atas, pada pasar tenaga kerja, upah sangat dikaitkan dengan

⁷³ Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah Pasal 1 a.

⁷⁴ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal (1) ayat (30).

permintaan dan penawaran tenaga kerja, sehingga menghasilkan sebuah konsep yang berbeda mengenai upah. Konsep upah dalam terminologi ekonomi ketenagakerjaan dapat dirumuskan sebagai titik pertemuan antara permintaan dan penawaran yang dimaknai dengan pemaknaan ganda, yakni upah sebagai pendapatan, serta upah sebagai komponen biaya produksi.⁷⁵

2. Sejarah Pengupahan di Indonesia

Konsep mengenai peraturan upah minimum diawali pada tahun 1950-an, dengan mempersiapkan peraturan namun tidak pernah dibuat Undang-Undang dalam bentuk formal. Ketetapan pemerintah yang langsung mempengaruhi tingkat upah sebagian besar buruh di Indonesia berkaitan dengan upah minimum mengacu pada ketetapan yang dikeluarkan oleh Menteri Tenaga Kerja RI berdasarkan hasil kerja dari Dewan Buku Pengupahan Nasional maupun Daerah (DPPN/DPPD).⁷⁶ Ketetapan ini dikeluarkan setelah pemerintah Orde Baru membentuk DPPN pada pertengahan tahun 1969, yang diikuti dengan pembentukan DPPD pada tahun 1970. Pada awal tahun 1970-an pelaksanaan upah minimal dalam skala terbatas telah diberlakukan untuk buruh yang bekerja di perusahaan swasta.

⁷⁵ Achmad S. Ruky, *Op. Cit.*, hlm. 24.

⁷⁶ Juni Thamrin, *Kebijakan Pengupahan Buruh Industri*, Seri Working Paper, Yayasan Akatiga, Bandung, 1994, hlm. .34.

Bentuk dan prinsip pelaksanaan upah minimum seperti sekarang ini merupakan hasil serangkaian diskusi tripartit antara tahun 1974-1976. Beberapa tonggak sejarah cukup penting bagi pematangan konsep upah minimum, antara lain lokakarya Pengupahan Nasional di Yogyakarta pada Agustus 1974 dan Lokakarya Pengupahan Nasional di Medan pada Januari 1976.⁷⁷

Pada tahun 1989, Menteri Tenaga Kerja RI mengeluarkan Permenaker Nomor PER-05/MEN/1989 tentang Upah Minimum. Pendapatan upah minimum didasarkan atas pertimbangan sebagai berikut: (a) Kebutuhan Fisik Minimum, (b) Indeks Harga Konsumen, (c) perluasan kesempatan kerja, (d) Upah pada umumnya yang berlaku secara Regional, (e) Kelangsungan dan Perkembangan Perusahaan, (f) Tingkat Perekonomian Regional atau Nasional. Mengenai penetapan upah minimum yang didasarkan pada kebutuhan fisik minimum, telah mengalami perubahan menjadi kebutuhan hidup minimum. Perubahan ini membawa implikasi positif bahwa buruh-buruh lebih dilihat sebagai makhluk sosial yang membutuhkan pemenuhan hidup (sosial).⁷⁸

Kebijakan pengupahan tersebut didasarkan pada kebutuhan hidup, pengembangan diri dan keluarga tenaga kerja,

⁷⁷ R. Herlambang Perdana Wiratman, *Kebijakan Penanguhan Upah Buruh di Indonesia*, diakses pada: <http://www.academia.edu/232406>, pada tanggal 10 April 2014, pukul 21.11 wib.

⁷⁸ Achmad S. Ruky, *Op. Cit.*, hlm. 43.

yang dalam sistem upah tidak menimbulkan kesenjangan sosial dengan mempertimbangkan prestasi kerja dan nilai kemanusiaan yang menumbuhkan rasa harga diri. Konsep mengenai kebutuhan hidup diatas sebenarnya telah lama menjadi pemikiran pakar, misalnya *Shult* dan *Coleman*, memandang bahwa penetapan upah sangat berkaitan dengan faktor-faktor ekonomi, dengan melihat faktor-faktor ekonomi tersebut, maka dapat diberikan alasan atau pembenaran penetapan dalam upah. Faktor-faktor yang menentukan antara lain:

- a. Peningkatan kebutuhan hidup.
- b. Peningkatan produktifitas kerja.
- c. Kemajuan (atau ketidak mampuan) majikan untuk membayar.
- d. Pembayaran upah pada industri yang satu dengan industri yang lain pada suatu wilayah.
- e. Dampak yang timbul dari tinggi atau rendahnya upah dalam nilai tawar buruh (*power employment*).

Sistem pengupahan di Indonesia mengenal tingkatan upah, para pekerja di Indonesia khususnya pekerja rendahan atau buruh kasar sangatlah rendah. Hal itu bisa diukur dengan membandingkannya terhadap kebutuhan fisik minimum. Variasi tingkat upah di Indonesia tidak hanya terjadi antar lapangan usaha atau secara sektoral, tetapi juga secara regional atau antar wilayah

di beberapa wilayah tanah air, serta antar jenis kelamin. Seperti sektor industri pengolahan, tingkat upah tertingginya (tanpa menghiraukan jenis kelamin pekerja).⁷⁹

Kesenjangan upah pada buruh yang berlangsung antar jenjang juga terjadi pada tahun 1991-1993. Dibeberapa sektor juga semakin melebar pada kisaran rata-rata tahun tersebut. Rendahnya upah pekerja Indonesia, khususnya disektor industri pengolahanpun terlihat dalam perbandingan internasional. Upah buruh industri Indonesia bahkan semata-mata rendah, dan dalam perkembangannya juga tidak begitu menggembirakan.

Angka nisbah UMR/KHM yang semakin rendah pada tahun 1998 juga disebabkan karena meningkatnya harga-harga yang berdampak pada peningkatan angka KHM (kebutuhan hidup minimum) yang lebih tinggi dibandingkan kenaikan UMR (upah minimum regional) mengakibatkan UMR yang semakin tidak bisa memenuhi KHM.⁸⁰

3. Dasar Hukum Pengupahan

Upah dan pengupahan di Indonesia bersumber pada bebrapa peraturan dan perundang-undangan sebagai berikut:

⁷⁹ Dumairy, *Perekonomian Indonesia, Op. Cit.*, hlm. 84.

⁸⁰ Faisal Basri, *Perekonomian Indonesia: Tantangan Dan Harapan Kebangkitan Indonesia*, Erlangga, Jakarta, hlm. 226

- a. Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan.
- b. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- c. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
- e. Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.
- f. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2013 tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum dalam Rangka Keberlangsungan Usaha dan Kesejahteraan Pekerja.
- g. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
- h. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.01/Men/1982 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981.
- i. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.231/Men/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.
- j. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.233/Men/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus Menerus.

- k. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
- l. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.
- m. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum.

B. Kebijakan Pengupahan dan Tenaga Kerja Di Indonesia.

1. Kebijakan Pengupahan

Pemerintah Indonesia selalu mengubah-ubah kebijakan ketenagakerjaan terutama menyangkut penanganan pengupahan. Kebijakan penentuan upah minimum didasarkan pada kebutuhan Fisik Minimum (KFM), kemudian berubah menjadi Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), lalu sekarang namanya menjadi pencapaian kebutuhan hidup layak (KHL).⁸¹

Jika merujuk pada UUD 1945 menyebutkan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, mengutip dari pasal tersebut,

⁸¹ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm. 9.

selayaknya standar pengupahan berdasarkan pada ada jaminan atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 7 Tahun 2013 tentang Dasar dan Wewenang Penetapan Upah Minimum yakni:⁸²

- a. Penetapan Upah Minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
- b. Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan pada pencapaian KHL.
- c. Pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan perbandingan besarnya Upah Minimum terhadap nilai KHL pada periode yang sama.
- d. Untuk pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2), gubernur menetapkan tahapan pencapaian KHL dalam bentuk peta jalan pencapaian KHL bagi Perusahaan Industri Padat Karya Tertentu dan bagi perusahaan lainnya dengan mempertimbangkan kondisi kemampuan dunia usaha.

⁸² Peraturan Menteri No. 4, Thn. 2014, diakses pada <http://www.jdih.depnakertrans.go.id>

Dalam peraturan yang sama pada Bab 3 Pasal 12, tata cara penetapan upah minimum adalah sebagai berikut:⁸³

- a. Gubernur dalam menetapkan UMP memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi.
- b. Gubernur dalam menetapkan UMK memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi bupati/walikota.
- c. Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) disampaikan kepada gubernur oleh Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau bupati/walikota, melalui Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- d. Rekomendasi bupati/walikota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan kabupaten/kota apabila telah terbentuk.

Kondisi pengupahan buruh pada industri manufaktur misalnya, tidak terlepas dari pemahaman praktek pembangunan secara luas. Terutama yang menyangkut proses kebijakan negara dalam hal pengalokasian sumber daya (termasuk tenaga kerja) dan industrialisasi. Pemahaman terhadap paradigma pembangunan yang terjadi di Indonesia sangatlah plural, namun terdapat titik-titik tertentu yang secara signifikan dapat berkaitan.

⁸³ *Ibid.*, hlm. 3.

Paradigma perekonomian Indonesia dengan adanya tekanan internasional secara sistematis masih mewarnai kebijakan pemerintah hingga saat ini.⁸⁴

Hal tersebut disebabkan oleh konsesi hutang luar negeri Indonesia dalam membiayai pembangunan yang akibatnya melahirkan restrukturisasi kebijakan yang sejalan dengan kepentingan negara pemberi hutang. Akibatnya dari paradigma perekonomian yang berjalan seperti ini, lahir masyarakat dengan ciri kehidupan ekonomi masyarakat yang marginal dari segi pendapatan dan tumbuhnya jumlah tenaga kerja setengah penganggur yang amat besar jumlahnya. Kondisi demikian sebenarnya menunjukkan lemahnya posisi pekerja dalam pemenuhan kebutuhan hidup dan hak-hak yang lain. Untuk mencermati posisi pekerja tersebut, ada baiknya diperbandingkan dengan sistem perekonomian yang lain.

Sistem pengupahan di Indonesia berdasar pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Pada Peraturan Pemerintah ini disebutkan, bahwa kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh. Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil

⁸⁴ Achmad S. Ruky, *Op. Cit.*, hlm. 38.

pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar. “Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud diberikan dalam bentuk: a. Upah; dan b. pendapatan non Upah,” bunyi Pasal 4 ayat (2) PP ini.

Kebijakan pengupahan itu meliputi: a. Upah minimum; b. Upah kerja lembur; c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan; d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; f. bentuk dan cara pembayaran Upah; g. denda dan potongan Upah; h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional; j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Upah sebagaimana dimaksud terdiri atas komponen: a. Upah tanpa tunjangan; b. Upah pokok dan tunjangan tetap; atau c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. “Dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap,” bunyi Pasal 5 ayat (2) PP tersebut.

Berdasarkan pada peraturan pemerintah ini pada dasarnya jika diterapkan dengan baik cukup mewartakan pemenuhan kebutuhan hidup buruh, yang menarik justru pada tataran

realistis, dimana persoalan pengupahan sangat mendominasi perselisihan perburuhan antara pengusaha dengan buruh. Persoalan pengupahan menjadi semakin urgen diperjuangkan ketika terjadi tingkat inflasi tinggi atau peningkatan harga-harga atau kenaikan harga barang dan jasa yang lebih besar dari kenaikan upah.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Penentuan Upah

Banyak faktor yang sering mempengaruhi penentuan tingkat upah,⁸⁵ diantaranya ialah:

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi sedangkan jumlah tenaga kerja yang tersedia langka, sehingga upah akan cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawan melimpah justru memilih standar gaji yang rendah.

b. Organisasi buruh

Adanya serikat buruh yang saat ini semakin berkembang dikalangan pekerja maka menjadikan kedudukan pekerja

⁸⁵ Agus, MT., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1992, h. 142-143.

kuat, sehingga *bargaining position* akan berpihak kepada mereka yang kuat dan akan menaikkan upah.

c. Kemampuan perusahaan untuk membayar

Bagi perusahaan gaji merupakan komponen biaya produksi, apabila terjadi kenaikan biaya produksi maka akan mengakibatkan kerugian sehingga perusahaan tidak akan mampu memenuhi fasilitas perusahaan.

d. Produktivitas karyawan

Semakin tinggi prestasi yang diberikan oleh karyawan dalam kinerjanya maka akan semakin besar upah yang diterima.

e. Biaya hidup

Jika hidup dikota besar tentu biaya hidup akan semakin tinggi, biaya hidup merupakan batas penerimaan upah bagi para karyawan.

f. Pemerintah

Pemerintah melalui peraturan-peraturan mempunyai kewenangan dalam menentukan besar kecilnya gaji, seperti menetapkan upah minimum batas bawah dari tingkat gaji yang dibayarkan.

g. Konsistensi internal dan eksternal

Struktur gaji atau upah yang baik dapat memenuhi syarat konsistensi internal dan eksternal. Yang dimaksud dengan konsistensi internal adalah sistem pengupahan didasarkan

pada prinsip keadilan di lingkungan perusahaan sendiri, sedangkan yang dimaksud dengan konsistensi eksternal adalah sistem pengupahan berdasarkan pada keadilan disbanding dengan keadaan perusahaan lain yang sejenis.

Disamping faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut terdapat pula hal-hal yang digunakan sebagai acuan dalam menentukan tingkat upah di Indonesia,⁸⁶ diantaranya yaitu:

a. **Ketetapan Pemerintah**

Dalam penentuan gaji dan upah yang paling penting adalah bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak guna untuk memenuhi kebutuhan hidup. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghasilan yang layak tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja.

b. **Tingkat Upah Dipasaran**

Besarnya upah yang dibayarkan oleh perusahaan-perusahaan lain yang sejenis, yang beroperasi pada sektor yang sama untuk digunakan sebagai acuan dalam menentukan besarnya upah pada perusahaan tersebut. Perusahaan dapat melakukan survei dan memutuskan

⁸⁶ F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah* (Yogyakarta: Pusta Widyatama, 2006), h. 19.

untuk menetapkan besarnya upah sesuai dengan tingkat upah dipasaran atau yang berlaku di perusahaan sejenis, sesuai dengan strategi dan kemampuan perusahaan.

c. Kemampuan Perusahaan

Kemampuan perusahaan untuk membayar upah tergantung daripada kemampuan financial perusahaan. Untuk mempertahankan karyawan, perusahaan akan mungkin membayar upah yang sama atau tinggi dibandingkan dengan perusahaan lain, akan tetapi hal itu akan tergantung daripada kondisi financial perusahaan.

d. Kualifikasi Sumber Daya Manusia yang Digunakan

Saat ini tingkat teknologi yang dipergunakan oleh perusahaan menentukan tingkat kualifikasi sumber daya manusianya. Semakin canggih teknologinya akan semakin dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Di samping itu segmen pasar dimana perusahaan itu bersaing juga menentukan tingkat kualifikasi sumber daya manusianya.

e. Kemauan Perusahaan

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

f. Tuntutan Pekerja

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

Dari berbagai pendapat yang ada dapat disimpulkan bahwa banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan dalam pemberian gaji. Hal tersebut harus mendapat perhatian supaya pemberian gaji bisa dirasakan adil dan layak bagi karyawan sehingga nantinya dapat menimbulkan motivasi dan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Sistem Pengupahan

Terdapat berbagai sistem pengupahan yang ditawarkan namun yang umum diterapkan di Indonesia antara lain yaitu:

a. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Sistem waktu ini biasanya jika prestasi kerja sulit

diukur per unitnya. Jadi, besarnya kompensasi hanya didasarkan pada lamanya bekerja.⁸⁷

b. Sistem Hasil (*output*)

Dalam sistem hasil ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan oleh pekerja, seperti per potong, meter, liter, ataupun kilogram. Dalam hal ini sistem kompensasi diterapkan berdasarkan banyaknya hasil yang dikerjakan oleh tenaga kerja.

c. Sistem Borongan

Dalam sistem ini pendapat besarnya pada volume pekerjaan dan lamanya mengerjakan. Upah borongan ini mengaitkan langsung kompensasi secara langsung dengan produksi yang dihasilkan. Besar kecilnya upah tergantung kecermatan dalam mengkalkulasi biaya borongan tersebut.

Dari berbagai factor dan sistem pengupahan tersebut, dapat dilihat bahwa sistem pengupahan dilakukan berdasarkan hasil *output* sesuai waktu yang telah ditetapkan dan besaran nilai nominal upah yang diterima berdasarkan hasil kerja dan prestasi kerja.

⁸⁷ Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2002, hlm. 140.

4. Ketenagakerjaan di Indonesia

Menurut W. J. S. Purwadarminta yang dimaksud dengan buruh adalah orang yang bekerja dan mendapatkan upah atau gaji.⁸⁸ Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.⁸⁹ Sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pada zaman penjajahan belanda, yang dimaksud tenaga kerja atau buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor baik itu dalam sektor pemerintahn atau non pemerintahan disebut pegawai atau karyawan.⁹⁰ Pada tanggal 12 Juli 1950, bangsa Indonesia telah menjadi salah satu dari anggota organisasi Perburuhan Internasioanal atau *International Labour Organization-ILO*.⁹¹

⁸⁸ W. J. S. Purwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Cet. Ke-V, Balai Pustaka, Jakarta, 1976, hlm. 171

⁸⁹ Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, USU Press, Medan, 2010, hlm. 1.

⁹⁰ Diakses pada: <http://www.onlinesyariah.com/2011/04/04/tinjauan-umum>. pada tgl 10 April 2014, pkl 06.22 wib.

⁹¹ G. Kartasapoetra dan Rience G. Widyaningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Cet.. 1, Edisi ke 1, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1982, hlm. 206

Pada masa belanda, pengerahan tenaga kerja lebih disebut dengan sistem tanam paksa oleh VOC, keyakinan Raja belanda yaitu Johanese van den Bosch mewujudkan pemikirannya di Pulau Jawa yang berkisar pada pola atau sistem penanaman (*culturstelsel*). Selama penerapan sistem tanam paksa, kehidupan di pedesaan Pulau Jawa mengalami perubahan, sejumlah kebijakan baru diperkenalkan dan diterapkan.⁹²

Dari akibat tanam paksa yang diperlakukan oleh kolonial belanda, tingkat kesejahteraan petani di beberapa lokasi penanaman memperlihatkan penurunan, keadaan itu menjadi senjata para penentang kebijakan pertanian Belanda. Pada masa itu, pemikiran humanisme mulai melanda kehidupan masyarakat dan budaya Eropa. Gagasan humanitarian yang membela harkat manusia secara universal mbingkai kritik terhadap sistem tanam paksa yang berlaku di Indonesia. Sebagai akibatnya pada tahun 1870 penerapan sistem itu secara bertahap mulai dihapuskan.⁹³

Setelah menghapus sitem tanam paksa, gejala yang muncul dikalangan masyarakat pedesaan adalah terbentuknya kelompok buruh yang terdiri atas buruh pabrik, dan buruh tani.

⁹² Marwati Djoened Poesponegoro dan Nugroho Notokusanto, *Sejarah Nasional Indonesia: Zaman Kebangkitan Nasional dan Masa Hindia Belanda*, Cet. 2, Balai Pustaka, Jakarta, 2008, hlm. 3

⁹³ *Ibid.*, hlm. 5.

Selain itu, kegiatan perkebunan menciptakan lapangan kerja disektor non formal seperti pekerja angkutan. Kesemua pekerja menggantungkan penghidupan ekonominya pada naik dan turunnya hasil perkebunan dan memperoleh pembayaran dalam bentuk uang.⁹⁴

Umumnya mereka tergolong para petani yang tidak mempunyai tanah. Datangnya modal swasta pada masa itu memperluas lahan penanaman tanaman komersial ketimbang lahan kebutuhan pangan. Keterkaitan usaha perkebunan dengan fluktuasi harga pasar dunia menjadikan roda perekonomian para pekerjanya mengikuti irama itu. Tidak jarang para buruh itu mengalami pemutusan hubungan kerja atau di PHK tanpa pesangon ataupun adanya jaminan sosial lainnya, sementara lapangan pekerjaan lainnya tidak ada. Akibatnya, mereka sangat rentan dengan kemiskinan, kekurangan atau mayoritas miskin.

Di Indonesia, tenaga kerja membentuk suatu serikat pekerja yang mana adalah organisasi pekerja yang bersifat mandiri, demokratis, bebas, dan bertanggung jawab yang dibentuk, dari, oleh, dan untuk pekerja guna memperjuangkan hak dan kepentingan kaum pekerja dan keluarganya.⁹⁵ Dalam situasi perburuhan di Indonesia semasa orde lama diwarnai oleh

⁹⁴ *Ibid.*, hlm. 8.

⁹⁵ Dumairy, *Perekonomian Indonesia*, Erlangga, Jakarta, 1996, hlm.

politik pada masa itu. Mereka terkotak-kotak kedalam berbagai organisasi buruh atau serikat pekerja yang berfiliasi ke partai-partai politik.⁹⁶

Pada tahun 1959 disebutkan bahwa tercatat ada dua belas (12) organisasi buruh, organisasi tersebut membentuk afiliasi politis, seperti: SOBSI (PKI), KBSI (PSI), SARBUMUSI (NU), GOBSII (PSII), GBSI (PNI), dan lainnya. Masih terdapat sejumlah organisasi buruh lain yang berdiri sebelum maupun sesudah tahun 1959. Juga terdapat lebih dari empat puluh organisasi buruh sektoral lainnya yang beralih pada serikat-serikat tersebut, yang intinya para pekerja pada waktu itu lebih banyak berpolitik dari pada bekerja.

⁹⁶ *Ibid.*, hlm. 23.

BAB IV
KONSEP UPAH MENURUT EKONOMI ISLAM SERTA
RELEVANSINYA PADA UPAH TENAGA KERJA
INDONESIA

A. Konsep Upah dalam Ekonomi Islam Tawaran Terhadap Sistem Pengupahan Di Indonesia

Konsep upah adalah konsep penentuan tingkat harga yang terjadi di pasar tenaga kerja dan berdasarkan kekuatan permintaan dan penawaran. Pengaruh harga dalam pengupahan ditentukan oleh besar kecilnya permintaan dan penawaran yang terjadi di pasar tenaga kerja atau yang disepakati antara pemberi kerja (majikan) dan pekerja (bawahan). Pengertian ini muncul sejak zaman dahulu yaitu abad pertengahan oleh salah satu pemikir ekonomi Islam yaitu Ibnu Taimiyah.

Pemikiran Ibnu Taimiyah tentang konsep upah yang memberikan dasar pijakan bahwa penentuan tingkat harga termasuk didalamnya pengupahan berdasarkan permintaan dan penawaran yang terjadi di pasar, menimbulkan sebuah konsep harga yang adil dan setara bagi para pekerja. Ini memberikan arti, bahwa dalam penentuan seluruh aspek yang menyangkut tentang pengupahan termasuk penentuan harga di tentukan melalui proses yang terjadi di pasar atau dengan kata lain ditentukan berdasarkan kekuatan permintaan dan penawaran di pasar tenaga kerja.

Perkembangan konsep pengupahan dalam ekonomi Islam kemudian selalu mengaitkan harga yang adil dengan kompensasi atau upah yang adil. Harga yang adil sangat bergantung pada perhitungan dalam pertimbangan biaya dan buruh. Jika pemberian upah tersebut ditaksir atau diukur dengan hal-hal yang setara maka itu sudah merupakan keadilan.

Penggunaan dan implikasi dari “upah yang setara” adalah serupa dengan “harga yang setara”. Tujuan dasarnya adalah upah yang setara itu diperlukan untuk menjaga kepentingan kedua pihak, pemberi kerja dan pekerja dan untuk memelihara mereka dari eksploitasi satu sama lain. Hal ini jelas sangat membantu dan memecahkan perselisihan industrial. Sebagai misal, Ibnu Taimiyah menulis: “Jika seorang *employer* mempekerjakan seseorang membayar upah dengan praktik penuh muslihat, dengan harga di bawah yang setara yang tidak bisa secara normal diterima siapa pun, karenanya ia memiliki hak untuk menuntut ‘upah yang setara’.⁹⁷

Kompensasi atau upah yang adil merupakan petunjuk ke arah masyarakat yang adil. Jika masyarakat mendapatkan keadilan akan upahnya, maka mereka akan dapat hidup dengan sejahtera. Dalam kondisi normal maka upah tersebut ditentukan

⁹⁷ A. A. Islahi, *Konsepsi Ekonomi Ibnu Taimiyah*, Bina Ilmu, Surabaya, 1997, hlm. 103.

oleh tawar- menawar kedua belah pihak yaitu antara penerima dan pemberi kerja, dengan kata lain pekerja diperlakukan sebagai barang dagangan yang tunduk pada hukum ekonomi yaitu permintaan dan penawaran. Jika yang terjadi dalam kasus pasar yang tak sempurna (keadaan tak normal) seperti pemberi kerja dan pekerja tidak setuju dengan pengupahan tersebut, maka pemerintah yang harus menentukan besarnya sehingga disamakan pada kondisi normal.

Disamping konsep upah yang setara dalam ekonomi Islam yang diilhami oleh pemikiran Ibn Taiymiah, pemikiran serupa juga terdapat pada pemikiran tokoh ekonomi Islam lainnya yakni Afzalur Rahman yang mengartikan upah sebagai harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi. Upah itu sangat penting dan dampaknya sangat luas. Jika para pekerja tidak menerima upah yang adil dan pantas, itu tidak hanya akan mempengaruhi daya beli yang akhirnya mempengaruhi standar penghidupan para pekerja beserta keluarga mereka, melainkan akan langsung mempengaruhi seluruh masyarakat karena mereka mengkonsumsi sejumlah besar produksi negara.⁹⁸

Adil dan pantas, serta sesuai dengan standar pengupahan yang merupakan konsep yang diberikan Rahman dalam hal

⁹⁸ Afzalur Rahman, *Economic Doctrines of Islam*, diterjemahkan oleh Soeroyo dan Nastangin, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 2, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf), 1995, hlm. 1.

pengupahan, serta menekankan pada kesejahteraan sosial dan individu yang saling melengkapi. Dalam ekonomi Islam telah dijelaskan tentang perjanjian upah, bahwasanya kedua belah pihak harus selalu bersikap jujur dan adil, agar nantinya tidak merugikan salah satunya. Jika kejujuran dan keadilan selalu diprioritaskan maka kesejahteraan sosial maupun individu akan tercipta.

Kebijakan pengupahan di Indonesia sebagaimana dijelaskan pada bab sebelumnya, lebih pada usaha untuk memadukan konsep-konsep pengupahan sebagai rekasi terhadap banyak dan kompleksnya permasalahan pengupahan. Permasalahan yang sering muncul misalnya; tingkat upah yang masih berada dibawah standar kebutuhan fisik minimum; adanya perbedaan upah yang terlalu mencolok baik daerah sektor maupun subsektor; adanya kesenjangan yang sangat terlihat antara besarnya upah tertinggi dengan upah terendah yang diterima pekerja serta upah yang dianggap belum mampu mensejahterakan pekerja.

Permasalahan-permasalahan ini terjadi baik antar daerah, sektor, maupun subsektor sehingga akibatnya dapat menimbulkan kesenjangan rasio upah yang menjadi bukti bahwa belum terwujudnya keadilan dan kepantasan dalam pengupahan. Akibat dari ketidakadilan ini, golongan pekerja merasa dirugikan

sehingga menimbulkan ketidaksenangan dan memicu kekacauan yang ada, yang berakibat pada pemogokan, pengrusakan bahkan tindakan anarkhi lain yang sangat merugikan.

Kasus perselisihan buruh dan majikan ini, merupakan kasus yang hampir terjadi setiap tahun dan mengakibatkan kerugian waktu dan uang yang lebih besar bagi para pengusaha sebagai penanam modal negara. Jika dalam hal pengupahan, standar yang dipakai oleh perusahaan dalam mengupah tidak sesuai maka ini akan mengakibatkan permasalahan yang berdampak luas.

Oleh sebab itu, hendaknya upah ditetapkan terlebih dahulu berdasarkan tingkat upah minimum dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan hidup dari pekerja golongan bawah, dan dalam keadaan apapun, tingkat upah ini seharusnya tidak akan jatuh karena upah sewaktu-waktu harus ditinjau kembali untuk melakukan penyesuaian berdasarkan perubahan tingkat biaya hidup dan tingkat maksimumnya tentu akan ditetapkan berdasarkan sumbangan tenaganya dan hal ini sangat bervariasi. Jika para pekerja merasa sejahtera dengan upah yang diberikan, maka akan berdampak pada kesempurnaan produksi yang dihasilkan dan tentu akan berdampak positif bagi suatu perusahaan dan negara.

Mencermati perubahan dari kebutuhan fisik minimum menjadi kebutuhan hidup minimum yang setiap kurun waktu berubah, sudah sewajarnya menjadi keputusan pemerintah untuk memperbaiki kondisi pengupahan buruh selama ini yang dirasakan sangat rendah.⁹⁹ Melihat kebijakan pemerintah mengenai upah minimum secara umum di atas, bukan berarti permasalahan upah selesai, namun masih menyisakan permasalahan-permasalahan yang cukup signifikan.

Terutama ketika pekerja dalam hubungannya dengan pengusaha berada dalam posisi yang sangat lemah yang selalu ada kemungkinan kepentingannya tidak akan terlindungi dan terjaga dengan sebaik-baiknya. Mengingat posisinya yang lemah tersebut, Islam memberikan perhatian besar untuk melindungi hak-haknya dari berbagai macam pelanggaran yang mungkin dilakukan oleh majikan. Sudah menjadi kewajiban para majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup, termasuk pakaian, tempat tinggal dan lainnya, sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkatan hidup yang pantas dan layak.

Dari pemaparan di atas, ada beberapa keutamaan pada konsep pengupahan dalam ekonomi Islam untuk ditawarkan diantaranya:

⁹⁹ *Ibid.*, hlm. 44.

- a. Pemikiran pengupahan dalam ekonomi Islam berlandaskan Al-Qur'an dan Hadis. Landasan tersebut menjadi acuan untuk memberikan upah para bawahan atau pekerja dalam suatu ketentuan pengupahan. Hal ini menunjukkan landasan sistem ekonomi yang Islami dengan praktek pengupahan yang terjadi pada dunia kerja sesuai dengan konsep yang diterapkan oleh keduanya.
- b. Pemberian upah harus adil dan setara untuk para pekerja. Adil tersebut diberikan supaya kedua belah pihak tidak ada yang dirugikan, tidak lebih dan juga tidak kurang dalam pengupahan. Seperti jika majikan memberikan upah yang lebih rendah ataupun pekerja menginginkan upah yang lebih tinggi ketimbang upah yang adil.
- c. Dalam konsep pengupahan ekonomi Islam, peran pemerintah dalam pengupahan tidak bias dinafikkan. Pemerintah (negara) berperan sebagai pengontrol apabila terjadi ketidak sempurnaan dalam pengupahan. Negara mempunyai wewenang dalam menetapkan berbagai peraturan baik ketenagakerjaan dan pengupahan, untuk itu aturan main yang Islami sangat diutamakan sehingga terjadi praktek yang adil di suatu negara dalam penentuan upah.
- d. Upah dalam ekonomi Islam menghubungkan tingkatan upah dengan pasar tenaga kerja dan menggunakan istilah

upah yang setara. Serta memberikan gambaran bahwasanya pekerja harus tunduk pada hukum ekonomi yang berlaku. Ketetapan upah tersebut harus dipertimbangkan supaya kedua belah pihak dapat saling menerima.

- e. Dalam kondisi normal (pasar persaingan sempurna), pemberian upah harus setara dan adil berdasarkan permintaan dan penawaran serta kesepakatan yang sedang berlaku, yaitu atas tawar-menawar majikan dengan bawahannya. Ibnu Taimiyah memberikan prinsip bahwa jika kedua belah pihak tidak bersepakat tentang upah yang hal ini berpijak pada kondisi tidak normal, maka pemerintah yang harus ikut andil dalam penetapan ini seperti yang berlaku dalam kondisi normal. Ini dimaksudkan agar majikan tidak mengurangi upahnya atau bawahan yang ingin meminta lebih atas upah tersebut.

B. Relevansi Konsep Upah Menurut Ekonomi Islam dengan Sistem Pengupahan di Indonesia.

1. Kebijakan Pengupahan Ekonomi Islam dan Relevansinya di Indonesia

Peraturan di Indonesia yang membahas tenaga kerja dan pengupahan yaitu Undang-undang Ketenagakerjaan No. 7 Tahun

2013. Peraturan tentang pengupahan tersebut untuk melindungi upah tenaga kerja yang merupakan upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi maupun Kabupaten/Kota yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Di dalam Pasal 3 berisikan:¹⁰⁰

- a. Penetapan Upah Minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
- b. Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan pada pencapaian KHL.
- c. Pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan perbandingan besarnya Upah Minimum terhadap nilai KHL pada periode yang sama.
- d. Untuk pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2), gubernur menetapkan tahapan pencapaian KHL dalam bentuk peta jalan pencapaian KHL bagi Perusahaan Industri Padat Karya Tertentu dan bagi perusahaan lainnya dengan mempertimbangkan kondisi kemampuan dunia usaha.

Selain faktor kebutuhan hidup layak di atas ada juga faktor produktivitas makro, yakni perbandingan antara jumlah produk domestik regional bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga

¹⁰⁰ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, No. 4, Tahun 2014, diakses pada <http://www.jdih.depnakertrans.go.id>

kerja pada periode yang sama, karena produktivitas makro berpengaruh terhadap besaran upah minimum hal itu dapat membantu perluasan kesempatan kerja bagi para pekerja.

Kemudian, dilihat juga dari faktor lapangan pekerja, di rumuskan dalam kondisi pasar kerja yakni mencari keseimbangan antara pencari kerja terhadap lapangan pekerjaan. Faktor lapangan pekerjaan menjadi sangat penting perannya bagi serikat buruh/pekerja karena serikat buruh/pekerja lebih mengutamakan kesejahteraan pekerja dan dampaknya akan mengurangi pengangguran yang tinggi dari masyarakat.

Sebelum menetapkan upah minimum, Dewan Pengupahan yang terdiri dari perwakilan serikat pekerja/buruh, pengusaha, pemerintah dan pihak-pihak netral akademisi yang melakukan survei KHL. Jumlah jenis kebutuhan yang semula 46 komponen KHL dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.17 Tahun 2005, kini menjadi 60 jenis KHL dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 tahun 2012. Penetapan upah minimum yang disesuaikan dengan tingkat kabutuhan hidup layak atau KHL, mencangkup kedalam beberapa komponen-komponen. Komponen KHL tersebut merupakan komponen pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari yang dibutuhkan oleh seseorang pekerja lajang selama satu (1) bulan.

Sistem pengupahan yang ada di Indonesia berdasar pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Pada Peraturan Pemerintah ini disebutkan, bahwa kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh. Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar. “Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud diberikan dalam bentuk: a. Upah; dan b. pendapatan non Upah,” bunyi Pasal 4 ayat (2) PP ini.

Kebijakan pengupahan itu meliputi: a. Upah minimum; b. Upah kerja lembur; c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan; d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; f. bentuk dan cara pembayaran Upah; g. denda dan potongan Upah; h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional; j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Upah sebagaimana dimaksud terdiri atas komponen: a. Upah tanpa tunjangan; b. Upah pokok dan tunjangan tetap; atau c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

“Dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap,” bunyi Pasal 5 ayat (2) PP tersebut.

Berdasarkan kebijakan tentang pengupahan yang telah dipaparkan sebelumnya, terdapat beberapa keterkaitan dengan konsep dalam ekonomi Islam yaitu:

- a. Peraturan pengupahan yang ada di Indonesia sebenarnya sudah mencakup kebutuhan hidup para pekerjanya, akan tetapi beberapa perusahaan yang ada hanya bisa menetapkan atau memberikan upah dalam hitungan satu bulan kerja dan ditujukan untuk pekerja yang masih lajang. Konsep ini sebagaimana yang telah ditawarkan ekonomi Islam melalui pemikiran Afzalur Rahman menyatakan, bahwa pemberi kerja sebaiknya memberikan upah berdasarkan seberapa besar beban atau biaya hidup yang ditanggungnya.
- b. Begitupun komponen biaya yang diperhitungkan dalam peraturan pengupahan terdapat dalam pembahasan pengupahan dalam ekonomi Islam. Kebijakan ketenagakerjaan dan pengupahan juga harus memperhatikan keseluruhan komponen biaya yang ada,

dan jangan sampai kebijakan pengupahan tidak melihat kondisi pekerja berdasarkan moral dan hukum.

- c. Kebijakan upah minimum yang ada di Indonesia seharusnya ditetapkan berdasarkan atas kesepakatan antara kedua pihak yaitu perusahaan dan pekerja, sebagaimana sistem pengupahan dalam ekonomi Islam yang membagi kebijakan upah menjadi tiga bagian serta ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan majikan atau pengusaha. Disamping itu, peran pemerintah dalam hal pengupahan sangat dibutuhkan sebagai penengah karena ada kemungkinan antara pekerja dan pengusaha tidak terjadi kata sepakat sehingga pemerintah dapat menengahi hal tersebut dengan kebijakan yang dikeluarkan. Namun pemerintah pula tidak bisa hanya memutuskan kebijakan pengupahan secara sepihak, karena belum tentu antara pihak pekerja maupun perusahaan dapat setuju.
- d. Kebijakan pengupahan yang dikeluarkan pemerintah sering menuai pro dan kontra, sehingga hampir setiap tahun permasalahan ini belum dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, seharusnya setiap kebijakan terutama yang menyangkut masalah pengupahan dan standar pengupahan diperbaharui terutama menyesuaikan pasar tenaga kerja serta infansi ekonomi. Pendapat yang

diberikan yang diajukan ekonomi Islam tersebut bertujuan agar pemerintah dalam menetapkan kebijakan pengupahan dapat berlaku jujur dan adil. Jika jujur dan adil selalu diprioritaskan oleh semua pihak yaitu pengusaha, pekerja, maupun pemerintah, maka dengan sendirinya dapat mengurangi gejala permasalahan pengupahan yang sekian lama ada.

2. Permasalahan Pengupahan Tenaga Kerja di Indonesia

Selama bertahun-tahun terutama disaat hari buruh nasional permasalahan pengupahan menimbulkan hal yang konroversial terutama mengenai upah para pekerja atau buruh yang belum menemukan titik temu. Rendahnya upah yang diterima, penangguhan upah beberapa bulan kedepan, kurangnya nilai komponen dalam pengupahan, dan masih banyak lainnya merupakan sekelumit tuntutan para pekerja dalam menuntut hak mereka.

Pada kenyataan yang terjadi, beberapa peristiwa penetapan pengupahan di Indonesia yang dinilai belum sepenuhnya diterima oleh pihak buruh atau pekerja. Seperti dalam kasus yang terjadi di Indonesia, yaitu dalam penetapan UMP DKI Jakarta pada tahun 2014 yang prosesnya dimulai dengan perundingan di Dewan Pengupahan sebagaimana prosedur yang seharusnya dijalankan. Masalah muncul ketika Gubernur DKI Jakarta kemudian menggunakan KHL sebesar Rp 2,2 juta sebagai

acuan penetapan upah, sementara menurut wakil buruh yang duduk di Dewan Pengupahan, besarnya KHL adalah Rp 2,7 Juta. Serikat Buruh sendiri menuntut UMP sebesar Rp 3,7 juta/ bulan.

Ketika Gubernur DKI Jakarta kemudian menetapkan UMP 2014 sebesar Rp 2.441.301, hal ini langsung disambut dengan aksi unjuk rasa ribuan buruh. Bukan hanya nilai UMP yang jauh di bawah tuntutan buruh yang menjadi pokok soal unjuk rasa, tetapi juga dampak dari penetapan UMP DKI. Masalahnya, selama ini UMP DKI Jakarta dianggap sebagai patokan penetapan UMP/UMK di seluruh Indonesia

Belum terlepas dari gejala perselisihan seperti di Kota besar tersebut, angka Kebutuhan Hidup Layak buruh yang semula sudah ditetapkan berdasarkan 60 komponen KHL, tetapi para buruh menuntut untuk menjadikan 84 komponen KHL termasuk tv dan parfum. Pemerintah yang sangat tidak setuju dalam pengajuan komponen terbaru sangat enggan untuk merevisi upah yang telah ditetapkan. Serikat buruh juga demikian mendesak pemerintah untuk mendapatkan perubahan selanjutnya. Penuntutan menjadi 60 komponen KHL saja, sudah ratusan perusahaan yang mengajukan penangguhan upah dan sebagiannya penangguhan tersebut disetujui oleh pemerintah.¹⁰¹

¹⁰¹ Lihat pada: <http://m.suaramerdeka.com>, pada tgl 17 Mei 2014 dan Harian Republika: 315 perusahaan setuju penangguhan upah minimum.

Bagi pekerja, tuntutan kenaikan dan pendapatan lain merupakan cerminan dari upaya mempertahankan upah atau pendapatan riil dan sebisa mungkin meningkatkannya.¹⁰² Disisi lain, upah minimum yang diupayakan menjadi jaring pengaman untuk melindungi buruh dari ketidak sewenang-wenangan pemberian upah oleh para pengusaha.

Pengaturan penangguhan upah yang dinilai buruh tersebut menjadi aturan yang menghapus harapan buruh untuk mendapatkan upah yang layak atau sesuai dengan kebutuhan hidupnya. Akhirnya upah menjadi semacam ketidak pastian hukum yang semakin tidak jelas. Beberapa produk peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk melindungi upah buruh dan kondisi kerjanya secara kuantitatif sudah cukup memadai, namun perlu diperhatikan bahwa secara kualitatif masih harus mendapat kajian yang lebih banyak.

Dari permasalahan pengupahan yang ada tersebut, terdapat beberapa tawaran Ekonomi Islam yaitu sebagai berikut:

- a. Beberapa tuntutan upah tersebut, perlu diingat bahwa semua harus berdasarkan nilai kewajaran seperti konsep yang diberikan Afzalur Rahman. Jangan sampai tuntutan yang ada diluar batas kewajaran yang dinilai tidak mampu oleh para pemberi kerja, karena jika itu terjadi berarti

¹⁰² Faisal Basri, *Perekonomian Indonesia: Tantangan dan Harapan Kebangkitan Indonesia*, Erlangga, Jakarta, 2002, hlm. 226.

terdapat perilaku aniaya kepada salah satu pihak, dan Islam sangat melarang perilaku tersebut.

- b. Ibnu Taimiyah juga tidak memperkenankan pengupahan ditentukan diluar batas kemampuan salah satu pihak. Seperti permasalahan buruh yang menginginkan upah melambung tinggi, yang mengakibatkan perusahaan tidak mampu untuk memenuhinya. Konsep pengupahan yang digagas oleh Ibnu Taimiyah dan Afzalur Rahman, keduanya sangat menghargai para pekerja, bersumber dari prinsip yang diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW pada para umatnya tentang keselarasan antara majikan dengan bawahan, tidak diperkenankan buruh merasa dieksploitasi oleh pihak perusahaan dan tidak tercipta hubungan yang harmonis.
- c. Dalam transaksi ekonomi, perhatian Ibnu Taimiyah juga tertuju pada keadilan yang hanya dapat terwujud jika semua akad berdasarkan pada kesepakatan dari semua pihak, baik akad dalam kontrak, pengupahan, harga dan lainnya.
- d. Konsep yang bersumber dari kedua pemikir Ekonomi Islam khususnya Ekonomi Islam memberikan perubahan kesejahteraan pada masyarakatnya, karena mereka telah memberi sumbangan pemikiran yang jauh lebih baik

untuk Indonesia supaya negara terlepas dari adanya kecurangan-kecurangan yang terjadi oleh para penguasa.

- e. Permasalahan upah yang terjadi tersebut merupakan tantangan yang besar dalam proses penciptaan iklim investasi yang baik. Upaya penciptaan lapangan kerja baru semakin sulit diwujudkan karena tidak diiringi dengan kepastian penegakan hukum demi terciptanya kondisi iklim investasi yang kondusif.

3. Permasalahan Ketenagakerjaan Di Indonesia Dan Relevansinya Dengan Ekonomi Islam

Demonstrasi para buruh yang tak lain dipicu oleh rendahnya upah buruh sehingga mereka menuntut kenaikan upah yang selama ini dirasakan sangat rendah (tidak mencukupi kebutuhan hidup standar), adanya kontrak kerja yang hanya mementingkan pihak perusahaan dan tidak berpihak pada buruh.¹⁰³ Perselisihan tersebut seharusnya diselesaikan dengan diadakannya pertemuan beberapa pihak yaitu pemerintah, buruh, dan pengusaha. Tetapi, belum sepenuhnya perusahaan yang ada di Indonesia bertindak sesuai peraturan yang ditetapkan.

¹⁰³ Ruslan Abdul Ghofur Noor, *Konsep Distribusi Dalam Ekonomi Islam: dan Format Keadilan Ekonomi di Indonesia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2011, hlm. 145

Akibatnya, kembali lagi para pekerja tersebut melakukan aksi jalanan.

Menurut Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia atau (KSPI) yang terpenting buat buruh adalah adanya sisa uang lebih setiap bulannya itu lebih baik ketimbang UMP naik. Isu kenaikan upah yang berujung ricuh tidak bisa jika buruh saja yang disalahkan, ketua KSPI juga menilai bahwa pemerintah tidak peka dalam mencari jalan keluar untuk memenuhi kaum pekerja, cara meresponnya sangat tidak sesuai karena hanya terbatas tawar-menawar upah saja, karena itu jalan terakhir yang ditempuh oleh buruh adalah cara jalanan atau sering disebut demo maupun pemogokan.

Persoalan perburuhan yang terjadi di Indonesia pada masa pemerintahan SBY-Budiono ini dapat menjadikan ketimpangan pendapatan yang berdampak pada kurangnya kesejahteraan para buruh jika nilai tawar dari buruh tersebut kurang dalam segi produktivitas kerja. Berdasarkan pemaparan tentang ketenagakerjaan yang ada di Indonesia, terdapat beberapa keterkaitan dengan konsep dalam ekonomi Islam yakni:

- a. Majikan yang mempekerjakan pekerja memiliki tanggung jawab moral dan sosial, dengan demikian sebuah lembaga yang mempekerjakan buruh atau pekerja tidak diperkenankan membayar gaji mereka dengan tidak

sewajarnya dan sangat besar dosanya bila sebuah lembaga ataupun industri yang dengan sengaja tidak mau membayar upah pekerjanya dengan standar kebutuhan.

- b. Menurut Ekonomi Islam, interaksi yang jelas antara perusahaan dan pekerja di pasar tenaga kerja harus jelas dalam hal kontrak kerja, sehingga keselarasan dapat tercipta. Jika pasar kerja berada pada kondisi bersaing sempurna, pekerja juga harus memperhatikan permintaan dan penawaran tenaga kerja, Ibnu Taimiyah menilai pemberian upah yang adil didasarkan pada kuantitas dan kualitas para pekerja.
- c. Konflik yang sering terjadi di karenakan terdapat dua kepentingan yang bertolak belakang dan kepentingan yang berbeda.
- d. Ekonomi Islam menilai bahwa pemerintah harus selalu memperhatikan perubahan biaya hidup yang dirasakan oleh para pekerja, dan antara pengusaha dan majikan harus selalu bertindak jujur dalam segala hal. Sesungguhnya Islam menginginkan pertumbuhan masyarakat atau pekerja yang berimbang, maka dari itu kompromi antara pekerja dan pemberi kerja sangat diutamakan supaya tidak terjadi lagi pemogokan ataupun penutupan tempat-tempat kerja.

- e. Melihat permasalahan yang terjadi pada ketenagakerjaan di Indonesia, sebaiknya diselesaikan dengan cara-cara musyawarah antara pekerja dan pengusaha sehingga buruh tidak bertindak anarkis. Disamping itu, dalam konsepsi Ekonomi Islam sumber daya insani sangatlah ditekankan untuk memiliki kualitas oleh karena itu, buruh pun harus dapat melihat seberapa besar kuantitas dan kualitas yang diberikan pada perusahaan. Diamping itu, buruh harus mampu meningkatkan kualitas sehingga mampu berdaya saing dan pada pasar tenaga kerja baik dalam lingkup nasional maupun internasional.

Pada dasarnya, sistem pengupahan membantu dalam memberi kemudahan organisasi dalam mencapai tujuannya. Ini dapat dilakukan dengan memenuhi ketentuan pengupahan yang berlaku untuk mencapai keadilan dan kesetaraan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memiliki ketetapan upah dan pengawasan yang sesuai dengan prosedur pengupahan pekerja. Perusahaan harus mengetahui bagaimana tata cara dan prosedur yang berlaku dalam pemberian upah yang sesuai dengan keadilan yang sesuai dengan kontribusinya kepada perusahaan.

Langkah yang dapat ditempuh untuk menyusun sistem pengupahan yang adil ialah dengan menetapkan suatu hubungan konsisten dan sistematis antara tingkat upah dasar bagi semua pekerjaan dalam organisasi. sebagai prosedur sistematika untuk

menentukan nilai relatif pekerjaan-pekerjaan. Proses ini digunakan untuk merancang struktur pembayaran, bukan untuk penilaian prestasi karyawan yang melaksanakan pekerjaan. Dalam evaluasi pekerjaan, manajemen berupaya untuk mempertimbang-kan dan mengukur masukan-masukan para karyawan yang diperlukan seperti keterampilan, usaha, tanggung jawab, dan sebagainya untuk prestasi kerja minimum. Dengan adanya evaluasi jabatan diharapkan akan memberikan kepuasan baik perusahaan, maupun karyawan dalam pengupahan. Dalam pengukuran nilai pekerjaan, terdapat sejumlah persyaratan yang perlu diperhatikan. Pertama, perusahaan harus mempunyai deskripsi dan spesifikasi setiap pekerjaan (jabatan) yang jelas dan akurat untuk memberikan data tentang faktor-faktor yang diukur. Kedua, suatu keputusan harus diambil dengan memperhatikan kelompok golongan karyawan dan pekerjaan yang diemban. Syarat terakhir adalah perlunya gagasan evaluasi pekerjaan diketahui oleh semua karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk membuat para karyawan memahami arti penting evaluasi pekerjaan.

Dalam kegiatan perusahaan, pemberian upah merupakan kewajiban suatu perusahaan, karena pemberian upah menentukan kinerja seseorang yang dapat menimbulkan suatu prestasi yang merupakan tujuan perusahaan. Pemberian upah harus jelas dan adil sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

Perkembangan industrialisasi modern secara kritis bergantung pada eksistensi pasarnya. Bila kekayaan alam yang tersedia diolah secara baik dan dalam proses tersebut buruh dihormati kedudukannya. Menghormati kedudukan buruh ini dimaksudkan supaya memenuhi tingkat kesejahteraan yang diukur berdasarkan standar kelayakan hidup manusia. Bila dalam proses industrialisasi, perhatian terhadap buruh kurang maka tidak menutup kemungkinan terjadi hubungan yang kurang harmonis, bahkan dapat memicu gejolak ketenagakerjaan, dan yang harus diperhatikan bagi pemilik perusahaan selanjutnya adalah memberikan perlindungan kepada para pekerja tidak kalah pentingnya, karena hal tersebut menyangkut:

- a. Perlindungan terhadap pekerja dan waktu istirahat yang layak.
- b. Jaminan penghidupan bagi para pekerja.
- c. Menyegerakan pembayaran gaji.

Pengusaha harus menyadari bahwa mereka memikul tanggung jawab utama dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Di samping itu, sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja demi

terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik.

BAB V PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan konsep upah menurut ekonomi Islam ini sebagai berikut:

1. Upah atau gaji adalah pembayaran yang diberikan oleh majikan kepada pekerja atas usahanya terlibat dalam proses produksi serta pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan.
2. Relevansi konsep pengupahan dalam ekonomi Islam dengan pengupahan di Indonesia yaitu:
 - a. Peraturan pengupahan yang ada di Indonesia sudah mencakup kebutuhan hidup para pekerjanya. Namun jika dilihat dalam konsep Islam pemberi kerja sebaiknya memberikan upah pekerja berdasarkan seberapa besar beban atau biaya hidup yang ditanggungnya.
 - b. Kebijakan ketenagakerjaan dan pengupahan juga harus memperhatikan keseluruhan komponen biaya yang ada, dan jangan sampai kebijakan pengupahan tidak melihat kondisi pekerja berdasarkan moral dan hukum.
 - c. Kebijakan upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan majikan. Disamping itu,

peran pemerintah dalam hal pengupahan sangat dibutuhkan sebagai penengah.

- d. Setiap kebijakan terutama yang menyangkut masalah pengupahan dan standar pengupahan diperbaharui terutama menyesuaikan pasar tenaga kerja serta infalsi ekonomi.

B. SARAN

Berdasarkan hasil pembahsan dalam buku yang telah dilakukan maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya, masih banyak masalah yang menarik tentang upah dan konflik kepentingan dalam sistem pengupahan yang dapat diteliti dan dikembangkan.
2. Bagi masyarakat khususnya para pekerja atau buruh agar lebih memanfaatkan adanya peraturan perundang-undangan tentang penetapan upah minimum agar terlindunginya hak-hak mereka yakni hak mendapatkan penghidupan yang layak.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Islahi, *Economic Concepts of Ibn Taimiyah*, diterjemahkan oleh Anshari Thayib *Konsepsi Ekonomi Ibnu Taimiyah*, Bina Ilmu, Surabaya, 1997
- A. Hasan, *Tarjamah Bulughul Maram*, Bandung: Cv. Diponegoro, 1996
- Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, Cet.1, Yogyakarta: LKiS, 2008
- Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan*, Bandung:,Citra Aditya Bakti, 2006.
- Achmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, Cet. II, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002
- Afzalur Rahman, *Economic Doctrines of Islam*, diterjemahkan oleh Soeroyo dan Nastangin, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 1, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995
- Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, jilid 2, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995
- Agus, MT., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1992
- Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan: USU Press, 2010
- Ahmad Warson Munawwir, *Kamus al-Munawwir*, Surabaya: Pustaka Progresif, 1997
- Ana Annisa'atun, *Ketentuan Upah*, Jurnal Maliyah, Vol. 1, No. 1, Juni 2011

- Apong Herlina, *Jurnal Dinamika Hak Asasi Manusia: Transitional Justice Atas Hak-hak Buruh*, Vol.2, No.1, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001
- Arsyad Soeratno, *Metodologi Buku untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2008,
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: Penerbit Diponegoro, 2005
- Diakses _____ pada:
<http://www.onlinesyariah.com/2011/04/04/tinjauan-umum>. pada tgl 10 April 2014, pkl 06.22 wib.
- Diakses pada: <http://www.regional.kompas.com>, pada tanggal 2 Maret 2014, pukul 12.15 wib.
- Dumairy, *Perekonomian Indonesia*, Jakarta: Erlangga, 1996
- F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, Yogyakarta: Pusta Widyatama, 2006
- Faisal Basri, *Perekonomian Indonesia: Tantangan dan Harapan Kebangkitan Indonesia*, Jakarta: Erlangga, 2002
- G. Kartasapoetra dan Rience G. Widyaningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Cet.. 1, Jakarta: Edisi ke 1, PT RajaGrafindo Persada, 1982
- Ghufron A. Mas'adi. *Fiqh Muamalah Kontektual*, Cet ke. I. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2002
- H. Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2006
- Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Antara Majikan dan Buruh*, Jakarta: Cet. II, Rieneka Cipta, 1997

- Hamzah Ya'qub, *Kode Etik Dagang Menurut Islam*, Bandung: CV. Diponegoro
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE, 2002
- Helmi Karim, *Fiqh Mu'amalah*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1997
- Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 1993
- Juni Thamrin, *Kebijakan Pengupahan Buruh Industri*, Seri Working Paper, Yayasan Akatiga, Bandung, 1994
- Karl E. Case dan Ray C. Fair, *Prinsip-prinsip Ekonomi*, Edisi Terjemahan, Jilid ke-2, Edisi ke-8, Jakarta, Erlangga, 2004
- Kartini kartono, *Pengantar Metodologi Research*, Alumni, Bandung, 1998
- Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Cet. IV, Bandung: Mandar Maju, 1990
- Kesepakatan mogok kerja, <http://www.karawangnews.com>. Diakses pada tanggal 12 mei 2014, pukul 09.17 wib.
- Kompas tentang demo buruh tanggal 30-10-2015, dikases pada <http://nasional.kompas.com/read/2015/10/31/11315041/Demo.Buruh.Dua.Anggota.LBH.Dipukul.dan.Diseret.Polisi.Rina.Herawati>, Artikel pada Refleksi Situasi Perburuhan 2013: *Penetapan Upah Minimum: Antara Aksi Unjuk Rasa, Kegamangan Pemerintah dan Ancaman Relokasi Industri* Bandung, AKATIGA-FSPMI-FES, Des, 2013, diakses pada <http://www.akatiga.org>

- Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, Erlangga, Jakarta, 2012, hlm. 202
- M. A. Mannan, *Islamic Economics: Theory and Practice*, (Delhi, India: Published by Mohammad Ahmad for Idarah-I Adbiyat-I Delli, 2009, Qasimjan ST., Delhi-6, Jayyed Press, Ballimaran
- Maimun Sholeh, *Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja Seperti Upah: Teori serta beberapa potretnya di Indonesia*, diakses pada <http://www.slideshare.net>, pada tgl 11 April 2014
- Marwati Djoened Poesponegoro dan Nugroho Notosusanto, *Sejarah Nasional Indonesia: Zaman Kebangkitan Nasional dan Masa Hindia Belanda*, Cet. 2, Jakarta: Balai Pustaka, , 2008
- Menjelajah Gagasan Tentang Rakyat Pekerja*, Jurnal Analisis Sosial, Vol.1, No.2, Oktober 2005, (Bandung: Yayasan Akatiga, 2005
- Michael P. Todaro, *Economic for a Developing World An Introduction to Principles, Problems and Policies for Development*, Diterjemahkan oleh Agustinus Subekti, *Ekonomi Untuk Negara Berkembang*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008
- Muhammad Jawad Mughniyah, *Fiqh Lima Madzhab*, Jakarta:Lentera, 1999
- Muhammad Sulaiman dan Aizuddinur Zakaria, *Jejak Bisnis Rasul*, Jakarta: Cet. 1, PT Mizan Publika, 2010
- Munir Fuady, *Pengantar Hukum Bisnis: Menata Bisnis Modern di Era Global*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2008

- N. Gregory Mankiw, *Makro Ekonomi*, Edisi ke-6, Erlangga, Jakarta, 2006
- Nurul Huda, dkk, *Ekonomi Makro Islam*, Jakarta: Kencana, 2008
- Paul A. Samuelson, dan William D. Nordhaus, *Ilmu Mikro Ekonomi*, Alih Bahasa, Edisi ke-17, Jakarta: PT Media Global Edukasi, 2003
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, No. 4, Tahun 2014, diakses pada <http://www.jdih.depnakertrans.go.id>
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah Pasal 1 a.
- Pratama Rahardja dan Mandala Manurung, *Pengantar Ilmu Ekonomi: Mikro Ekonomi dan Makro Ekonomi*, Jakarta: FEUI, 2004.
- R. Herlambang Perdana Wiratman, *Kebijakan Penanggulangan Upah Buruh di Indonesia*, diakses pada: <http://www.academia.edu/232406>, pada tanggal 10 April 2014, pukul 21.11 wib.
- Rafik Issa Beekun, *Etika Bisnis Islami*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, , 2004.
- Rokhedi Priyo Santoso, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*, Cet. I, UPP STIM YKPN, Yogyakarta, 2012.
- Ruslan Abdul Ghofur Noor, *Konsep Distribusi Dalam Ekonomi Islam: dan Format Keadilan Ekonomi di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, , 2011
- Rustam Effendi, *Produksi dalam Islam*, Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2003

- Sadono Sukirno, *Makro Ekonomi*, Edisi Ketiga, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2005
- Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi*, Edisi Keempat, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2009
- Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah Juz 13*, alih bahasa Kamaluddin A. Marzuki, Bandung: PT. Al-Ma'arif, , 1988, hlm. 7
- Sri Nurhayati, Wasilah, *Akuntansi Syari'ah di Indonesia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: Salemba Empat,
- Suharto dkk, *Perekayasaan Metodologi Buku*, Yogyakarta, 2004, hlm. 99.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal (1) ayat (30).
- Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004
- W. J. S. Purwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Cet. Ke-V, Jakarta: Balai Pustaka, 1976
- Wahbah al-Zuhayli, *al-Fiqh al-Islam iy wa Adillatuhu*, juz IV

