

**UPAH MINIMUM REGIONAL (UMR)
DALAM PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM**



Oleh:

Undang Nindin
NIM: 04913002

T E S I S

Diajukan kepada Magister Studi Islam
Program Pasca Sarjana Universitas Islam Indonesia
Untuk memenuhi salah satu syarat guna
Memperoleh Gelar Magister Studi Islam

**YOGYAKARTA
2006**

**UPAH MINIMUM REGIONAL (UMR)
DALAM PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM**



Oleh:

Undang Nindin

NIM: 04913002

Pembimbing:

Dr. Muhammad, M.Ag.

T E S I S

Diajukan kepada Magister Studi Islam
Program Pasca Sarjana Universitas Islam Indonesia
Untuk memenuhi salah satu syarat guna
Memperoleh Gelar Magister Studi Islam

YOGYAKARTA

2006



MAGISTER STUDI ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

PENGESAHAN

Nomor: 115/PS-MSI/Peng./I/2007

TESIS berjudul : **UPAH MINIMUM REGIONAL (UMR) DALAM PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM**

Ditulis oleh : Undang Nindin

N. I. M. : 04913002

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister dalam Ilmu Ekonomi Islam.



Yogyakarta, 17 Januari 2007
Ketua Program

Prof. Dr. H. Amir Mu'allim, MIS



MAGISTER STUDI ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

TIM PENGUJI UJIAN TESIS

Nama : Undang Nindin
Tempat/tgl.lahir : Ciamis, 26 Juli 1980
N. I. M. : 04913002
Konsentrasi : Ekonomi Islam
Judul Tesis : **UPAH MINIMUM REGIONAL (UMR) DALAM PRESPEKTIF
EKONOMI ISLAM**

Ketua/Sekretaris: Dra. Rahmani Timorita Y., M.Ag.

Pembimbing : Dr. Muhammad, M.Ag.

Penguji : Prof. Dr. H. Amir Mu'allim, MIS

Penguji : Drs. H. Syafaruddin Alwi, MS.



(*[Signature]*)
(*[Signature]*)
(*[Signature]*)
(*[Signature]*)

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Diuji di Yogyakarta pada tanggal 10 Januari 2007

Pukul : 13.00–14.00 WIB

Hasil / Nilai : **85 / A**



Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana MSI UII

[Signature]
Prof. Dr. H. Amir Mu'allim, MIS



MAGISTER STUDI ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

NOTA DINAS

No. : 298/PS-MSI/ND/I/2007

TESIS berjudul : **UPAH MINIMUM REGIONAL (UMR) DALAM PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM**

Ditulis oleh : Undang Nindin

NIM : 04913002

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Telah dapat diujikan di depan Dewan Penguji Tesis Magister Studi Islam Program Pascasarjana (S-2) Universitas Islam Indonesia.



Yogyakarta, 6 Januari 2007
Ketua Program,



Prof. Dr. H. Amir Mu'allim, MIS.

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

PERSETUJUAN

TESIS Berjudul : UPAH MINIMUM REGIONAL (UMR) DALAM
PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM

Ditulis Oleh : Undang Nindin

Nim : 04913002

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Telah dapat disetujui untuk di ujikan di hadapan Tim Penguji Tesis Magister Studi
Islam Universitas Islam Indonesia



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Yogyakarta, 4 Desember 2006

Pembimbing

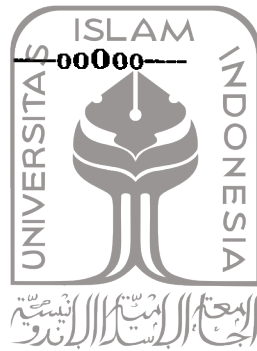


Dr. Muhammad. M. Ag

PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis persembahkan untuk:

- ↳ Ayah dan Bunda tercinta,*
- ↳ Bapak dan Ibu mertua.*
- ↳ Istri ku Tercinta.*
- ↳ Kakak dan adik-adik ku semua.*
- ↳ Serta keluarga besar penulis semuanya.*



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN

Sesuai dengan SKB Menteri Agama,
 Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia
 Nomor : 157/1987 dan 0593b/U/1987
 Tertanggal 22 Januari 1988

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	b	-
ت	ta'	t	-
ث	'sa'		es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	-
ح	ha'	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	kh	-
د	dal	d	-
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	-
ز	zai	z	-
س	sin	s	-
ش	syin	sy	-
ص	ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍaḍ	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	ʿ	koma terbalik di atas
غ	gain	g	-
ف	fa'	f	-
ق	qāf	q	-
ك	kāf	k	-
ل	lam	l	-
م	mim	m	-

ن	nun	n	-
و	wawu	w	-
هـ	ha'	h	-
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya'	y	-

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap, termasuk tanda syaddah, ditulis rangkap

Contoh:

أحمدية ditulis *Ahmadiyyah*

C. Ta' marbutah di Akhir Kata

1. Bila dimatikan ditulis h, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah diserap menjadi Bahasa Indonesia seperti *salat*, *zakat* dan sebagainya.

جماعة ditulis *jamā'ah*

2. Bila dihidupkan ditulis t, contoh:

كرامة الأولياء ditulis *karāmatul-aulyā*

D. Vokal Pendek

Fathah ditulis *a*, kasrah ditulis *i* dan dammah ditulis *u*.

E. Vokal Panjang

A panjang ditulis *ā*, i panjang ditulis *ī*, dan u panjang ditulis *ū*, masing-masing dengan tanda (-) di atasnya.

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati ditulis *ai*, contoh:

بينكم ditulis *bainakum*

2. Fathah + wāwu mati ditulis *au*, contoh:

قول ditulis *qaul*

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata dipisahkan dengan Apostrof

(*)

أنتم ditulis *a'antum*

مؤنث ditulis *mu'annas*

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*, contoh:

القران ditulis *al-Qur'ān*

القياس ditulis *al-Qiyās*

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf l (el)-nya. Contoh:

السماء ditulis *as-Samā*

الشمس ditulis *asy-Syams*



I. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

J. Kata dalam rangkaian Frasa dan Kalimat

1. Ditulis kata per kata, contohnya:

دوى الفروض ditulis *zawil al-Furūd*

2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut, contohnya:

أهل السنة ditulis *ahl as-Sunnāh*

شيخ الاسلام ditulis *Syikh al-Islam* atau *Syikhul-Islām*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT, yang karena rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya penyusun dapat menyelesaikan tesis ini. Salawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada pembawa petunjuk, penyampai firman Allah SWT yaitu Rasulullah Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabat, serta semua ummatnya.

Tesis yang berjudul "UPAH MINIMUM REGIONAL DALAM PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM" Alhamdulillah telah tersusun. Dalam penyusunan tesis ini penyusun menyadari sepenuhnya walaupun telah mencurahkan seluruh kemampuan, tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penyusun sangat berharap akan adanya masukan, baik berupa kritik atau saran yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan tesis ini.

Dengan selesainya tesis ini, penyusun mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat:

1. Rektor Universitas Islam Indonesia bapak Prof. Dr. Edy Suandi Hamid, M.Ec. Ketua program Magister Studi Islam (MSI) Universitas Islam Indonesia bapak Prof. Dr. H. Amir Mu'allim, MIS. Bapak Drs. H. Asmuni Mth, MA. Seluruh staf dan karyawan MSI, berkat bantuan dan kemudahan-kemudahan yang diberikan, tesis ini bisa tersusun.
2. Bapak Dr. Muhammad. M.Ag. Selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dengan maksimal dalam penyusunan tesis ini. Atas segala petunjuk dan pengorbanannya penyusun haturkan banyak terima kasih.
3. Ibu Eko Nursanti, (Ketua Seksi Pengupahan dan Kesejahteraan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta), ibu Niken

Setiawati, (Ketua Seksi Pengupahan dan Kesejahteraan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintahan Kota Yogyakarta), bapak H. MS. Syamsudimulyo dan bapak Ir. H. Ibnu Saleh (anggota Dewan Pengupahan dari unsur pekerja dan pengusaha), serta seluruh pejabat dan karyawan di Dinas Tenaga Kerja baik Propinsi maupun Kota, atas kesediaannya untuk dimintai informasi serta bantuan-bantuan lainnya, penyusun haturkan banyak terimakasih.

4. Ayah dan Bunda, istri tercinta, serta seluruh keluarga besar penyusun yang telah memberikan bantuan moril dan materiil yang tak terhitung banyaknya sehingga penyusun dapat menyelesaikan tesis ini.
5. Seluruh rekan-rekan penyusun di MSI yang telah memberikan "pemaksaan" dalam penyusunan tesis ini.
6. Serta semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini yang tidak mungkin penyusun sebutkan satu persatu, kepada mereka semua penyusun haturkan banyak terima kasih.

Demikianlah semoga jasa dan budi beliau-beliau semua menjadi amal saleh dan dibalas oleh Allah SWT dengan pahala yang berlipat ganda.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT jualah penyusun memohon ampun dan petunjuk dari segala kesalahan.

Yogyakarta : 29 Dzulqoidah 1427 H.
20 Desember 2006 M.
Penyusun

UNDANG NINDIN
NIM: 04913002

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul Luar	i
Halaman Sampul Dalam	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Tim Penguji Tesis.....	iv
Halaman Nota Dinas.....	v
Halaman Persetujuan Pembimbing.....	vi
Halaman Persembahan.....	vii
Pedoman Transliterasi.....	viii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi	xi
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah.....	4
E. Tujuan dan Kegunaan	5
F. Kajian Pustaka	6
G. Metodologi Penelitian.....	11
H. Sistematika Pembahasan.....	17
 BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Mengenal Ekonomi Islam.	
1. Islam dan Masalah Ekonomi.....	20
2. Makna Ekonomi Islam.....	22
3. Prinsip-Prinsip Dasar Ekonomi Islam.....	25
4. Karakteristik Ekonomi Islam	28
5. Ekonomi Islam dan Masalah Ketenagakerjaan.....	31
B. Tinjauan Umum Tentang Upah.	
1. Makna Upah.....	37

2. Kedudukan Upah	41
3. Fungsi Upah	42
4. Prinsip-Prinsip Pengupahan	43
5. Asas-Asas Pengupahan	44
6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Pengupahan .	45

BAB III: PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Upah Minimum Regional (UMR); Antara Teori dan Aplikasi.

1. Pengertian Upah Minimum Regional (UMR).....	47
2. Mekanisme Penetapan Upah Minimum Regional (UMR)..	49
3. Faktor-Faktor yang Menjadi Dasar Pertimbangan dalam Menentukan Upah Minimum Regional (UMR).....	51
4. Pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR).....	56
5. Fungsi Upah Minimum Regional (UMR).....	60
6. Penerapan Upah Minimum Propinsi (UMP) di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.	
a. Keadaan Umum Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta	61
b. Mekanisme dan Faktor-faktor yang Menjadi Dasar Pertimbangan dalam Menetapkan Upah Minimum Propinsi (UMP).....	64

B. Konsep Pengupahan Ekonomi Islam.

1. Makna Upah dalam Islam	69
2. Prinsip-Prinsip Dasar Sistem Pengupahan Ekonomi Islam	72
3. Mekanisme Penetapan Upah	77
4. Mekanisme Pembayaran Upah	81
5. Batasan Upah	84

BAB IV : ANALISIS HASIL PENELITIAN 92

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan	112
B. Keterbatasan Penelitian.....	113

C. Saran Untuk Menindaklanjuti Hasil Penelitian.....	110
DAFTAR PUSTAKA.....	111
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



**UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA**

ABSTRAK
UPAH MINIMUM REGIONAL (UMR)
DALAM PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM

Oleh : Undang Nindin

Penelitian ini dilakukan dilatarbelakangi oleh adanya sebuah kenyataan bahwa sistem Upah Minimum Regional (UMR) yang sudah sekian lama diterapkan di Indonesia hingga kini selalu menuai protes, kontroversi, dan berbagai persoalan lainnya.

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui dan mengkaji faktor-faktor apa saja yang menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan UMR baik dalam dataran teoritis maupun praktis, serta kesesuaiannya dengan sistem pengupahan ekonomi Islam. Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan alternatif solusi (masukan) bagi penyelesaian masalah kebijakan pengupahan yang selama ini selalu terjadi. Sedangkan secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan secara umum, dan khususnya bagi perkembangan pengkajian masalah ekonomi Islam.

Pada dasarnya penelitian ini adalah penelitian pustaka (Literature Research), namun demikian, untuk menguatkan bangunan konsep dan temuan dalam penelitian, maka peneliti juga menggali dan menganalisis data-data atau informasi langsung di lapangan yaitu dalam hal mekanisme penetapan dan penerapan sistem Upah Minimum Regional (UMR) dengan mengambil sampel penerapan upah minimum di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan hasil kajian terhadap semua data yang ada dengan menggunakan pendekatan historis filosofis dalam analisa datanya, terungkap bahwa terdapat perbedaan antara sistem UMR dengan sistem pengupahan ekonomi Islam yaitu dalam hal faktor utama yang menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan upah bagi pekerja/buruh. Sistem UMR menjadikan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) seorang pekerja lajang sebagai faktor pertimbangan utama dalam menetapkan upah, sementara dalam konsep pengupahan ekonomi Islam, faktor utama yang menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan upah kerja adalah produktivitas seorang pekerja. Dengan demikian, sistem UMR belum sesuai dengan sistem pengupahan ekonomi Islam.

ABSTRACT
REGIONAL MINIMUM FEE (RMF)
IN PERSPECTIVE OF ISLAM ECONOMICS

By : Undang Nindin

This research is conducted background overshadow by existence of fact that Regional Minimum Fee (RMF) system which have so much applied in Indonesia up to now always harvest protest, controversy, and various its problem

This research is conducted with a view to know and study factors any kind of becoming consideration base in determining good RMF in practical and also theoretical plain, and also as according to economic waging system of Islam, practically this research is expected can give solution alternative (input) to solving of the problem policy remunerating which during the time always happened. While theoretically this research is expected can give idea contribution to science growth in general, and specially to study growth problem of Islam economics.

Basically this research is research of book (Literature Research), but that way, to strengthen building conception and finding in research, hence researcher also dig and analyse field information or data that is in the case of stipulating mechanism and applying of regional minimum fee (RMF) system. by taking sample applying of minimum wage in Yogyakarta Special Region Province.

Pursuant to study hail to all existing data by using philosophic historical approach in its analysis, expressed that there are elementary difference between RMF system with economic waging system of Islam that is in the case of primary factor becoming consideration base in fee to worker/labour. RMF system make Requirement of Competent Life (RCL) a bachelor worker as especial consideration factor in specifying fee, whereas in economic remunerating concept of Islam, primary factor becoming consideration base in labourage is productivity a worker. thereby RMF system not yet as according to economic waging system of Islam.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aksi unjuk rasa dan mogok kerja merupakan fenomena yang banyak terjadi beberapa tahun terakhir.¹ Maraknya aksi-aksi tersebut pada umumnya dilakukan dalam dua bentuk, yaitu;

1. Dilakukan secara massal dari berbagai perusahaan, misalnya demonstrasi dalam rangka memperingati hari Buruh Sedunia setiap tanggal 1 Mei.
2. Dilakukan secara internal oleh pekerja/karyawan satu perusahaan.²

Aksi unjuk rasa tersebut dilakukan sebagai bentuk protes atas berbagai kebijakan baik pemerintah maupun perusahaan yang dirasa kurang berpihak bahkan cenderung merugikan para pekerja/buruh, terutama kebijakan yang terkait dengan masalah pengupahan.

Di mata kaum buruh/pekerja, kebijakan pemerintah dalam masalah pengupahan yang didasarkan pada standar kebutuhan hidup seorang pekerja lajang yang dikenal dengan istilah Upah Minimum Regional (UMR) selama ini dirasa belum adil dan belum mampu mengangkat taraf hidup mereka. Penetapan upah dengan sistem upah minimum dinilai hanya mampu menutupi kebutuhan hidup sehari-hari terutama bagi buruh pada level bawah, sehingga belum mampu meningkatkan daya beli dan kesejahteraan buruh. Hal tersebut lebih diperburuk lagi dengan tidak stabilnya harga

¹ Menurut laporan Depnakertrans, pada tahun pada tahun 2005 telah terjadi kasus mogok kerja sebanyak 96 kasus dengan jumlah buruh yang terlibat sebanyak 56.082 orang, jumlah jam kerja yang terbuang sebanyak 766,463. Sumber: *Depnakertrans, Ditjen Pembinaan Hubungan Industrial, Data Januari sampai dengan Desember 2005.*

² *Ibid.*

bahan-bahan kebutuhan pokok di pasaran yang cenderung terus naik dan kenaikan bahan-bahan kebutuhan pokok tersebut tidak diimbangi dengan naiknya upah kerja, atau kenaikan upah selalu diikuti oleh naiknya tingkat inflasi sehingga daya beli pekerja tidak mengalami perubahan.

Selain itu menurut para pekerja/buruh, secara keseluruhan kebijakan-kebijakan perburuhan yang diterapkan selama ini dinilai masih menempatkan kaum buruh dalam posisi yang lemah. Buruh seakan-akan kaum yang sangat lemah, tidak berdaya, diposisikan dan dipandang sebagai objek, objek untuk dinaikan harkat dan martabatnya, objek untuk dilindungi hak-haknya, objek untuk dikasihani dan diberi simpati, bahkan objek eksploitasi bagi kepentingan politik segelintir orang demi kepentingan individu maupun kelompoknya.³

Buruh hanya dipandang sebatas faktor ekonomi semata, sebagai objek pencapai keuntungan sebesar-besarnya dengan pengorbanan sekecil-kecilnya, yang demi mencapai tujuan tersebut tidak sedikit pihak perusahaan membuat kebijakan dengan menekan *cost* produksi sekecil-kecilnya dan mengabaikan kesejahteraan buruh sebagai manusia.⁴

Oleh karena itu, seakan tiada lelah para buruh terus mengajukan tuntutan, baik kepada pihak perusahaan maupun pemerintah agar upah minimum yang ditetapkan mampu memenuhi kebutuhan hidup para pekerja dan keluarganya secara layak. Tuntutan tersebut dilakukan dengan cara menggelar aksi unjuk rasa dan mogok kerja baik secara nasional maupun lokal. Aksi-aksi tersebut dipilih karena para buruh menganggap cara tersebut merupakan cara yang efektif untuk memperjuangkan

³ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Keteragakerjaan*, Cet. 1 (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hal. 191-192.

⁴ *Ibid.*

tuntutannya. Aksi unjuk rasa diharapkan akan memberikan tekanan kepada pemerintah dan pihak manajemen perusahaan untuk memenuhi tuntutan mereka.

Apabila melihat perspektif Islam, Islam melihat buruh sebagai seorang pekerja bukan hamba kepada orang lain. Islam sama sekali tidak menghendaki adanya perbedaan derajat yang sangat jauh antara seorang pekerja dengan majikannya. Sebab, baik pekerja maupun majikan adalah sama-sama manusia yang saling ketergantungan dan saling membutuhkan antara satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu, dalam setiap hubungan antara majikan dan buruh/pekerja harus dijadikan sebagai mitra kerja dalam membangun usaha dan tidak diperkenankan seorang pekerja/buruh dieksploitasi dan dijadikan sebagai budak.

Dalam sebuah sabda Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Bukhāri dan Muslim, dijelaskan:

هم إخوانكم جعلهم الله تحت أيدكم فاطعموهم مما تأكلون وألبسواهم مما تلبسون ولا تكلفوهم ما يغلبهم فإن كلفتموهم فأعينوهم.

Mereka (para budak dan pekerjamu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu, sehingga barang siapa yang mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberinya pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebankannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).⁵

Menurut Yusuf Qardāwi, memenuhi hak pekerja termasuk salah satu prinsip keadilan dalam Islam. Dalam keadilan Islam tidak boleh ada seorang pekerja/buruh yang telah mencurahkan jerih payah dan keringatnya tidak mendapatkan upahnya, dikurangi atau ditunda-tunda pembayarannya. Demikian pula tidak boleh mengeksploitasi kebutuhan pokok buruh dengan membayar jerih payah dan cucuran

⁵ Muslim, *Shahih Muslim*, (Beirut: Dār al-Fikr, t.t), II: 30. Juga dalam Bukhāri, *Shahih al-Bukhāri; Kitab al-Adab*, (Beirut: Dār al-Fikr, t.t), hal. 232.

keringatnya dengan upah yang sangat minim sehingga tidak dapat mensejahterakan mereka.⁶

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa persoalan yang terkait dengan masalah ketenagakerjaan (perburuhan), di antaranya:

1. Terdapat perbedaan sikap antara pihak pengusaha dan pekerja dalam menanggapi masalah sistem upah minimum. Bagaimana sebenarnya sikap pengusaha dan pekerja terhadap masalah sistem upah minimum ?
2. Dari segi peraturan, peraturan ketenagakerjaan yang ada saat ini masih menjadi perdebatan dan banyak dipersoalkan baik oleh pihak pengusaha maupun para buruh, karena masing-masing pihak merasa dirugikan dengan peraturan tersebut. Apa dan bagaimana sebenarnya peraturan pemerintah tersebut mengatur masalah ketenagakerjaan ?.
3. Sistem upah minimum yang didasarkan pada standar kebutuhan hidup seorang pekerja (UMR) sampai saat ini masih menimbulkan berbagai persoalan, bagaimana sebenarnya sistem pengupahan tersebut merumuskan dan menetapkan upah bagi para pekerja, serta faktor-faktor apa saja yang menjadi dasar pertimbangannya ?.
4. Bagaimana pandangan ekonomi Islam terhadap sistem Upah Minimum Regional (UMR) ?.

⁶ Yusuf Qardawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, alih bahasa Didin Hafiduddin dkk, (Jakarta: Rabbani Press, 2001), hal. 405.

C. Batasan Masalah.

Dari beberapa persoalan hasil identifikasi masalah di atas, persoalan yang dijadikan pokok kajian dalam penelitian dibatasi pada persoalan nomor tiga dan empat yaitu mengenai faktor-faktor yang menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan upah, serta kesesuaiannya dengan konsep pengupahan dalam ekonomi Islam.

D. Rumusan Masalah.

Berdasarkan batasan masalah di atas, pokok permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan menjadi:

1. Faktor-faktor apa saja yang menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan Upah Minimum Regional (UMR) ?.
2. Apakah sistem Upah Minimum Regional (UMR) sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam dalam masalah pengupahan ?.

E. Tujuan dan Kegunaan.

Sesuai dengan pokok permasalahan di atas, maka tujuan dan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Tujuan.
 - a. Untuk mengetahui dan mengkaji faktor-faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan UMR.
 - b. Untuk mengkaji apakah sistem UMR sesuai dengan prinsip atau kaidah-kaidah ekonomi Islam dalam masalah pengupahan.

2. Kegunaan.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan alternatif solusi (masukan) bagi penyelesaian masalah kebijakan pengupahan yang selama ini selalu menjadi kontroversi.
- b. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan secara umum, dan khususnya bagi perkembangan pengkajian masalah ekonomi Islam.

E. Kajian Pustaka.

Kajian pustaka dilakukan terhadap berbagai literatur yang relevan dengan permasalahan yang diangkat baik itu berupa buku maupun karya ilmiah lainnya. Kajian ini dilakukan untuk membuktikan orisinalitas penelitian, serta mengungkap hasil penelitian yang telah ada sehingga penelitian ini diharapkan benar-benar memberikan sesuatu yang baru dan bermanfaat baik dari segi model maupun metode.

Hasil penelusuran penulis terhadap berbagai literatur yang relevan menemukan berbagai hasil penelitian dan pendapat sebagai berikut:

Pembentukan sistem pengupahan oleh negara dilakukan sebagai salah satu upaya mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata baik secara fisik (materi) maupun spiritual. Hal tersebut sebagaimana diamanatkan oleh UUD 1945. Dalam pembukaan UUD 1945 alinea empat dikatakan bahwa tujuan pembentukan negara Indonesia di antaranya adalah untuk *melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum*. Pasal 27 UUD 1945 juga mengamanatkan bahwa *tiap-tiap warga negara*

berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Penghidupan yang layak bagi pekerja, oleh pemerintah diupayakan pencapaiannya secara bertahap melalui penetapan sistem upah minimum yang dikenal dengan istilah Upah Minimum Regional (UMR). Hal ini mengingat adanya kemampuan yang berbeda di antara perusahaan, tingkat produktivitas serta pengaruh ekonomi makro.

Ade P Nasution mengungkapkan bahwa upah minimum secara filosofi adalah suatu jaring pengaman (*safety net*) paling terendah yang harus dibayarkan kepada buruh. Dengan perkataan lain, upah minimum merupakan upah paling rendah yang harus dibayarkan pengusaha kepada seorang pekerja yang bekerja selama 0 tahun dan berstatus lajang. Dari batasan ini, maka perhitungan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) pun diasumsikan sebagai kebutuhan hidup minimum seorang pekerja lajang dalam satu bulan. Dalam penetapan KHM, ada empat komponen utama yang dipertimbangkan yaitu makanan dan minuman, perumahan, sandang dan aneka kebutuhan.⁷

Tujuan Pemerintah menetapkan sistem upah minimum tersebut menurut Sonny Sumarsono adalah agar upah minimum paling sedikit cukup menutupi kebutuhan hidup minimum para pekerja. Dengan demikian, tujuan kebijakan penentuan upah minimum adalah:

1. Menjamin penghasilan karyawan sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkat tertentu.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

⁷ *Bola Liar Penetapan UMK*, Oleh. Ade P Nasution, dalam www.kompas.com. Kamis, 29 September 2005.

3. Mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara-cara produksi yang lebih efisien.⁸

Penetapan upah minimum yang didasarkan pada kebutuhan hidup pekerja lajang dalam perjalanannya sudah mengalami tiga kali perubahan yaitu penetapan upah minimum yang di dasarkan pada Kebutuhan Fisik Minimum (KFM), di dasarkan pada KHM, dan yang berlaku sekarang didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) seorang pekerja lajang.

Perubahan kebijakan tersebut mencerminkan bahwa sistem pengupahan selama ini masih mengalami distorsi. Oleh karena itu, menurut Djimanto, sistem pengupahan sekarang harus diganti dengan sistem Upah Minimum Sektoral (UMS) yang di dasarkan pada KHL pekerja dan perusahaan. Sehingga dengan sistem UMS, upah yang diterima pekerja akan sesuai dengan KHL dan kemampuan usaha di sektor tersebut, apalagi dalam peraturan dicantumkan bahwa UMS harus lebih besar 5% dari UMR/UMP. Selain itu, penentuan UMS baik Propinsi maupun Kota (UMSP/K) juga cenderung berpedoman pada produktivitas, performa, dan kontribusi pekerja di industri tersebut. Apalagi dalam kenyataannya masing-masing sektor memiliki daya kemampuan yang berbeda.⁹

Salah seorang pemikir Islam yang bernama Abdurrahman al-Maliki, dalam bukunya *Politik Ekonomi Islam* berpendapat bahwa masalah-masalah perburuhan yang terjadi selama ini sebenarnya lahir dari yang menjadi dasar pijakan sistem

⁸ Sonny Sumarsono, *Ekonomi*, hal. 156.

⁹ *Penerapan Upah Sektoral Untuk Menekan Distorsi Pengupahan*, Oleh. Djimanto (Sekretaris DPN dari APINDO), dalam www.kompas.com, Selasa, 16 November 2004.

Kapitalis, yaitu kebebasan kepemilikan, kebebasan berusaha, dan menjadikan tingkat hidup yang paling minim sebagai pijakan dalam menentukan upah kerja.¹⁰

Berkaitan dengan hal tersebut, al-Maliki berpendapat bahwa upah seorang pekerja harus ditentukan berdasarkan nilai manfaat (jasa)nya, baik mencukupi kebutuhan hidupnya atau tidak. Oleh karena itu upah seorang pekerja tidak boleh ditentukan berdasarkan harga barang yang dihasilkannya, atau berdasarkan nilai-nilai kebutuhan yang diperlukannya. Selain itu, Al-Maliki juga tidak membolehkan membangun harga berdasarkan upah, dan sebaliknya, membangun upah berdasarkan harga (barang).¹¹

Pendapat lain dikemukakan oleh Afzalur Rahman dalam bukunya *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*, yang mengatakan bahwa upah dalam Islam dibangun atas dasar konsep keadilan atau prinsip-prinsip persamaan untuk semua. Berdasarkan konsep tersebut, maka semua pihak memperoleh bagiannya masing-masing dari produk bersamanya tanpa bersikap zalim terhadap yang lainnya.¹²

Afzalur Rahman juga berpendapat, di antara tugas Negara (Negara Islam) adalah memastikan bahwa upah ditetapkan dengan tidak terlalu rendah sehingga tidak mencukupi kebutuhan hidup para pekerja, tetapi tidak juga terlalu tinggi sehingga menafikan bagian pemilik modal (perusahaan/majikan) dari hasil produksinya. Dengan kata lain adanya batas minimum dan batas maksimum dalam pengupahan. Ditetapkannya tingkat upah minimum dan maksimum ini penting dilakukan untuk

¹⁰ Abdurrahman al-Maliki, *Politik Ekonomi Islam*, alih bahasa Ibnu Sholah. Cet. 1 (Bangli: al-Izzah, 2001), hal. 153.

¹¹ *Ibid*, h. l.145-146.

¹² Afzalur-rahman, *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*, alih bahasa Dewi Nur Julianti dkk. Cet. III (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 1997), hal. 296. Selain dalam buku tersebut, Afzalur Rahman juga membahas masalah upah dalam bukunya yang lain yaitu *Doktrin Ekonomi Islam*, alih bahasa Soeroyo dan Nastangin, Editor H.M Sonhaji dan Hudiyanto, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hal. 361-384.

membangun suatu tingkat upah yang layak dalam suatu negara, sehingga dalam keadaan bagaimanapun upah pekerja tidak boleh jatuh. Upah minimum ini harus ditinjau kembali sewaktu-waktu untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian dengan perubahan-perubahan dalam tingkat harga dan biaya hidup.¹³

Yusuf Qardawi dalam bukunya "*Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*" juga membahas masalah kerja dan hak yang harus pekerja dapatkan termasuk hak atas upah. Dalam hal ini Yusuf Qardawi berpendapat bahwa memenuhi hak pekerja termasuk salah satu prinsip keadilan dalam Islam. Dalam keadilan Islam, tidak boleh ada seorang buruh yang telah mencurahkan jerih payah dan keringatnya tidak mendapatkan upah dan gajinya, dikurangi atau ditunda-tunda pembayarannya. Demikian pula tidak boleh mengeksploitasi kebutuhan pokok buruh untuk membeli jerih payah dan cucuran keringatnya dengan upah yang sangat minim sehingga tidak dapat menggemukan dan tidak dapat menghilangkan rasa lapar. Adapun mengenai jumlah upah yang diterima oleh pekerja, Yusuf Qardawi berpendapat bahwa hal tersebut tergantung pada kesepakatan kedua belah pihak. Namun dalam hal ini tidak diperkenankan bagi pihak yang kuat dalam akad tersebut mengeksploitasi pihak yang lemah.¹⁴

Pembahasan masalah upah dalam berbagai tulisan di atas masih bersifat global, belum ada yang secara khusus memadukan bahasannya antara UMR dengan konsep pengupahan dalam Islam atau Ekonomi Islam, sehingga belum ada penelitian yang memberikan gambaran utuh dan sistematis mengenai kesesuaian antara sistem UMR dengan sistem pengupahan Islam atau ekonomi Islam.

¹³ *Ibid.*, hal. 297-302.

¹⁴ Yusuf Qardawi, *Peran Nilai*, hal. 405.

F. Metodologi Penelitian

Sebuah tulisan disebut ilmiah apabila pokok pikiran yang dikemukakannya disimpulkan melalui prosedur yang sistematis dengan menggunakan pembuktian-pembuktian yang cukup meyakinkan berupa fakta-fakta yang didapat secara obyektif dan berhasil lolos dari berbagai proses pengujian.¹⁵ Oleh karena itu, menurut Muhammad, penggunaan metodologi yang tepat merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah penelitian, karena metodologi merupakan suatu prosedur, tata cara mengetahui sesuatu, yang mempunyai langkah-langkah sistematis.¹⁶

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Anton Better yang berpendapat bahwa setiap kegiatan yang bersifat ilmiah memerlukan adanya suatu metode yang sesuai dengan masalah yang dikaji, karena metode merupakan cara bertindak agar kegiatan penelitian bisa terlaksana secara rasional dan terarah demi mencapai hasil yang maksimal.¹⁷

Menurut Muhajir, metodologi penelitian secara filosofis merupakan bagian dari ilmu pengetahuan yang mempelajari bagaimana prosedur kerja mencari kebenaran.¹⁸ Sehingga sebuah penelitian yang baik adalah penelitian yang sesuai dengan prosedur, memiliki tujuan yang jelas, dilakukan secara sistematis, dan merupakan refleksi keinginan meningkatkan pengetahuan mengenai sesuatu sekaligus menjawab pertanyaan atau memecahkan masalah dalam kehidupan sehari-hari.¹⁹

¹⁵ Mubyarto dan Soerarto, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Cet. 1 (Yogyakarta: FEUGM, 1976), hal. 37.

¹⁶ Muhammad, *Metodologi Penelitian Pemikiran Ekonomi*, Cet. 2 (Yogyakarta: Ekonisia, 2004), hal. 47.

¹⁷ Anton Better, *Metode Penelitian*, Cet. 1 (Yogyakarta: Kanisius, 1992), hal. 10.

¹⁸ Noeng Muhajir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet. 4 (Yogyakarta: Reka Sarasin, 2002), hal. 9.

¹⁹ Nur Indriantono dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Cet. 1 (Yogyakarta: BPFE, 2002), hal. 3.

Menurut Jujun Suriasumantri, yang harus ditentukan dalam metodologi penelitian adalah metode dan tujuan dari penelitian tersebut.²⁰

Untuk memenuhi kriteria di atas, metodologi dalam penelitian ini dirancang sebagai berikut:

1. Desain Penelitian.

Penelitian ini adalah penelitian *pustaka (Literature Research)*, yaitu serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca, mencatat, mengkaji, dan mengolah bahan penelitian.²¹ Menurut Mistika Zed, setidaknya ada empat ciri utama yang mempengaruhi sifat dan cara kerja dalam penelitian pustaka. Keempat ciri tersebut adalah:²²

- a. Peneliti berhadapan langsung dengan teks atau data angka dan bukan dengan pengetahuan langsung dari lapangan atau saksi mata berupa kejadian, orang atau benda-benda lainnya.
- b. Data pustaka bersifat "siap pakai" (*ready made*). Artinya peneliti tidak pergi kemana-mana, kecuali hanya berhadapan langsung dengan bahan sumber yang sudah tersedia di perpustakaan.
- c. Data pustaka pada umumnya adalah sumber sekunder, dalam arti bahwa peneliti memperoleh data tersebut dari tangan kedua dan bukan data orisinal dari tangan pertama di lapangan.
- d. Kondisi data pustaka tidak dibatasi oleh ruang dan waktu. Artinya kapan pun ia datang dan pergi, data tersebut tidak akan pernah berubah karena ia

²⁰ Jujun Suriasumantri, *Filsafat Ilmu: Sebuah Pengantar Populer*, (Jakarta: Sinar Harapan, 1985), hal. 328.

²¹ Mistika Zed, *Metode Penelitian Kepustakaan*, Cet. 1 (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2004), hal. 3.

²² *Ibid.*, hal. 4-5.

sudah merupakan data “mati” yang tersimpan dalam rekaman tulisan (teks, angka, gambar, rekaman atau film).

Penelitian pustaka dipilih karena penelitian pustaka dianggap paling sesuai untuk menjawab masalah yang diangkat dalam penelitian ini.

Untuk menguatkan bangunan konsep dan temuan dalam penelitian, maka peneliti juga menggali dan menganalisis data-data atau informasi langsung di lapangan yaitu dalam hal mekanisme penetapan dan penerapan sistem Upah Minimum Regional (UMR). Oleh karena itu, ada dua koleksi data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, yaitu; koleksi data pustaka (*teoritis*) dan koleksi data lapangan (*empiris*). Koleksi data tersebut dilakukan dengan menggunakan dua desain, yaitu:

a. Desain Penelitian Pustaka.

Analisis pustaka dilakukan untuk mengkaji masalah UMR dan konsep pengupahan dalam Ekonomi Islam dari sudut teoritis. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui secara jelas bagaimana sebenarnya sistem UMR dan konsep pengupahan dalam ekonomi Islam.

Analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan analisis *historis* dan *filosofis*. Pendekatan ini terdiri dari dua analisis, yaitu analisis *linguistik* dan analisis konsep. Analisis *linguistik* digunakan untuk mengkaji makna sesungguhnya dari sebuah teks, sedangkan analisis konsep digunakan untuk menemukan kata kunci yang mewakili suatu gagasan.²³

²³ Imam Barnadib, *Filsafat Pendidikan, Sistem dan Metode*, Cet. I (Yogyakarta: FK-KIP, 1987), hal. 89.

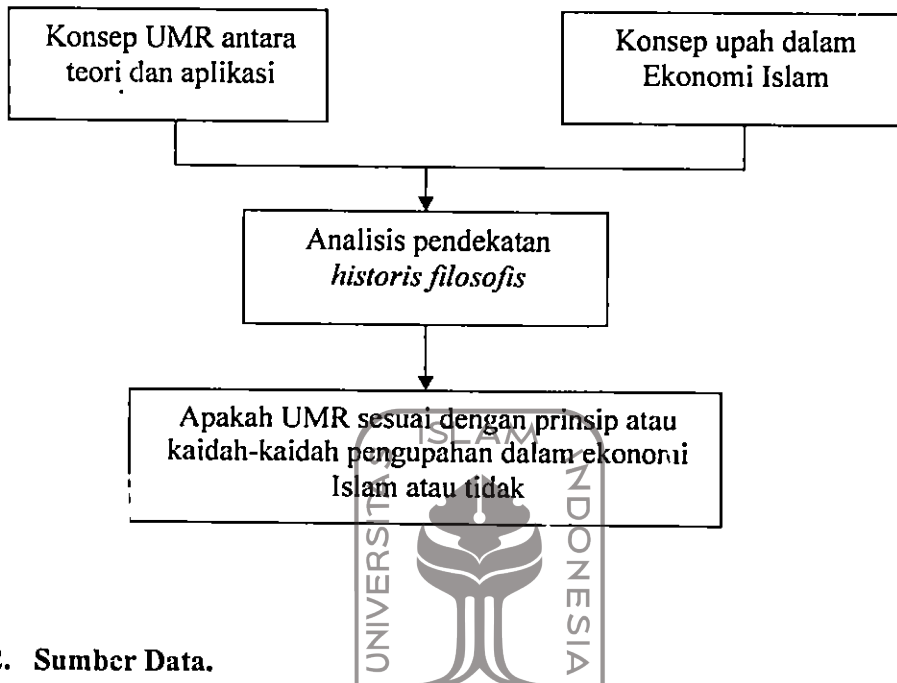
Dalam pelaksanaannya, analisis *historis* digunakan untuk mengkaji bagaimana perkembangan penerapan sistem UMR di Indonesia, terutama dalam hal ini adalah perkembangan dalam masalah kebijakan serta dampaknya. Sedangkan analisis *filosofis*, dalam pelaksanaannya digunakan untuk mengkaji bagaimana Islam merumuskan konsep pengupahan yaitu dengan menganalisa makna dan pesan yang terkandung dalam ayat-ayat al-Qur'an dan sabda Rasulullah SAW.

b. Desain Penelitian Lapangan

Analisis lapangan ditujukan untuk menemukan dan mengkaji fenomena penerapan konsep UMR di lapangan. Analisis ini dilakukan dengan model konfirmasi, yaitu menyesuaikan antara teori dan aplikasi sistem UMR dengan cara melakukan penelitian langsung mengenai bagaimana proses penetapan dan pelaksanaan UMR di lapangan.

Tujuan dari penelitian lapangan adalah untuk mengkonfirmasikan apa yang ditemukan dalam penelitian pustaka, oleh karena itu dalam pelaksanaannya penelitian ini dilakukan setelah kajian pustaka dilakukan. Konfirmasi dilakukan kepada tiga pihak yang terlibat langsung dalam proses penetapan dan pelaksanaan UMR di lapangan yaitu; pemerintah dalam hal ini adalah pejabat di Dinas Ketenagakerjaan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta terutama seksi pengupahan dan pengawasan, pihak pengusaha dan pekerja juga yang ada di Yogyakarta.

Secara singkat, desain penelitian ini bisa digambarkan sebagai berikut:



2. Sumber Data.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Sumber Data Literer, yang terdiri dari:

1). Sumber data primer.

Sumber data primer adalah data yang mempunyai hubungan langsung dengan masalah yang dibahas.²⁴ Sumber data primer dalam penelitian ini adalah al-Qur'ān, Hadis, serta peraturan-peraturan pemerintah berupa Undang-Undang, Peraturan Menteri, serta Peraturan Daerah (Perda) yang berkaitan dengan masalah pengupahan.

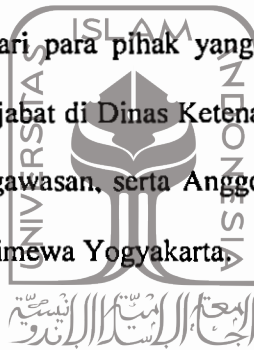
²⁴ Marzuki, *Metodologi Riset*, Cet. 9 (Yogyakarta: Prasetia Widya Pratama, 2002), hal. 55.

2) Sumber Data Sekunder.

Sumber data sekunder adalah data-data pendukung yang secara langsung tidak ada hubungannya dengan masalah yang dibahas,²⁵ seperti data-data dari Badan Pusat Statistik (BPS), Dinas Ketenagakerjaan, serta data-data lainnya.

b. Sumber Data Orang.

Selain data-data pustaka baik primer maupun sekunder, penelitian ini juga menggali data-data dari para pihak yang langsung menangani masalah UMR seperti: Para pejabat di Dinas Ketenagakerjaan yang duduk di Seksi Pengupahan dan Pengawasan, serta Anggota Dewan Pengupahan Daerah di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.



3. Metode Pengumpulan Data.

Pengumpulan data dilakukan dengan dua cara, yaitu,

a. Metode Observasi.

Yaitu menelusuri dan mencari sebanyak mungkin data-data pustaka yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas, kemudian data-data tersebut dikaji, dipilah-pilah dan dikualifikasikan berdasarkan bahasan atau jenisnya. Data-data yang dicari adalah keterangan al-Qur'ān, hadis, pendapat para ulama yang ada hubungannya dengan masalah upah, kebijakan-kebijakan pemerintah mengenai masalah pengupahan dan ketenagakerjaan, serta pendapat para ahli dalam bidang pengupahan.

²⁵ *Ibid.*

b. Metode Wawancara.

Wawancara dilakukan kepada para pejabat di Dinas Ketenagakerjaan dan anggota Dewan Pengupahan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dengan jumlah responden sebanyak lima orang, tiga orang dari unsur pemerintah, satu orang dari unsur pekerja, dan satu orang dari unsur pengusaha. Responden dipilih secara sengaja dengan kriteria; terlibat langsung dalam proses penetapan UMR, termasuk anggota serikat pekerja dan pengusaha. Data yang digali dalam hal ini adalah data-data yang terkait dengan mekanisme penetapan serta penerapan UMR di lapangan.

4. Teknik Analisis Data.

Metode analisis data merupakan suatu cara yang digunakan untuk menganalisa, mempelajari serta mengolah data-data tertentu, sehingga dapat diambil suatu kesimpulan kongkrit tentang persoalan yang dibahas.²⁶ Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis *induktif*, yaitu pola pikir atau fakta yang bersifat khusus kemudian diaplikasikan dalam bentuk informasi yang bersifat umum.²⁷

²⁶ Suhrsimi Akunto, *Prosedur Penelitian.*, hal. 202.

²⁷ Sutrisno Hadi, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta: PNK Psikologi UGM, 1982), hal. 42.

G. Sistematika Pembahasan.

Untuk memperoleh bahasan yang sistematis, penelitian ini disajikan dalam lima bab. Bab pertama adalah pendahuluan yang menggambarkan bentuk, isi, dan metode penelitian, yang dijabarkan dalam; Latar belakang masalah, pokok masalah, tujuan dan kegunaan, kajian pustaka, metodologi penelitian, serta sistematika pembahasan.

Pada bab dua dibahas masalah kerangka teoritik penelitian. Masalah tersebut dibahas dengan maksud memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai teori dasar masalah yang menjadi sorotan dalam penelitian ini yaitu ekonomi Islam dan UMR yang tentunya tidak bisa lepas dari masalah upah secara umum.

Selanjutnya pada bab tiga, diuraikan mengenai masalah UMR yang merupakan bahasan pokok dalam penelitian ini. Untuk menemukan gambaran yang utuh dan sistematis mengenai masalah UMR, bahasannya diuraikan dalam beberapa sub bab yang dimulai dengan membahas masalah; definisi, kemudian dilanjutkan dengan pembahasan masalah; mekanisme penetapan, faktor-faktor yang dijadikan dasar pertimbangan, pelaksanaan, serta tujuan atau fungsi dari UMR itu sendiri.

Untuk mengetahui apakah konsep UMR di atas sesuai atau tidak dengan konsep atau prinsip-prinsip pengupahan dalam ekonomi Islam, maka terlebih dahulu harus diketahui bagaimana sebenarnya konsep pengupahan dalam ekonomi Islam. Oleh karena itu, pada bab tiga juga diuraikan mengenai bagaimana konsep pengupahan ekonomi Islam.

Setelah konsep UMR dan konsep pengupahan dalam ekonomi Islam diketahui, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis terhadap kedua konsep tersebut guna

méngetahui sesuai tidaknya konsep UMR dengan konsep pengupahan ekonomi Islam. Masalah tersebut diuraikan dalam bab empat.

Pada bagian terakhir yaitu bab lima, diuraikan kesimpulan dari seluruh masalah yang telah dibahas sebagai jawaban atas pokok masalah, yang kemudian akan disertakan saran-saran yang diharapkan akan menjadi masukan sebagai tindak lanjut dari penelitian ini.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

BAB II LANDASAN TEORI

A. Mengenal Ekonomi Islam.

1. Islam dan Masalah Ekonomi.

Sebagai sebuah risalah yang mempunyai dua karakteristik utama yaitu *komprehensif* dan *universal*, Islam diharapkan mampu menjawab dan mengatasi berbagai persoalan yang muncul dalam perkembangan peradaban manusia, bukan hanya persoalan yang terkait dengan masalah teologi, aqidah, atau ritual semata, tetapi juga persoalan yang berhubungan dengan masalah sosial, politik, budaya, dan ekonomi yang dari waktu ke waktu terus berkembang dan semakin beragam.

Kompleksitas permasalahan manusia yang selalu berkembang dan tidak akan pernah berhenti adalah sebuah indikasi bahwa proses kehidupan sedang berjalan. Hal ini mengingat bahwa munculnya sebuah solusi dari sebuah permasalahan, pasti akan diikuti oleh munculnya persoalan baru. Kondisi ini terjadi di semua sektor kehidupan manusia termasuk masalah ekonomi.

Berbicara masalah ekonomi, pasti akan bersinggungan dengan masalah hajat hidup umat manusia, sebab ekonomi adalah salah satu elemen penting yang sangat dibutuhkan manusia dalam menjalankan kehidupannya. Oleh karena itu, tidaklah mengherankan apabila ekonomi menjadi salah satu masalah yang sangat diperhatikan Islam. Perhatian Islam terhadap masalah ekonomi ditunjukkan dengan banyaknya keterangan baik dalam al-Qur'ān maupun hadis Rasulullah SAW yang menjelaskan berbagai macam aturan main (*rules of the game*) dalam kegiatan ekonomi seperti; jual

beli dengan berbagai bentuknya, utang-piutang, kerjasama (*syirkah*), pertanian, waris, wasiat, dan lain sebagainya.

Ibnu Taimiyah berpendapat, syariat Islam tidak pernah melarang sesuatu yang larangan tersebut bisa menimbulkan rintangan bagi kehidupan ekonomi, karena hal tersebut bertentangan dengan semangat syariat. Islam sangat mendorong bentuk-bentuk kegiatan atau hubungan dalam perekonomian, terbebas dari kebiasaan, sesuai dengan daya cipta dan kemampuan manusia untuk belajar dari pengalaman, selama kegiatan tersebut tidak bertentangan dengan ketentuan syariat. Dorongan tersebut dibuktikan dengan adanya norma-norma dan kriteria tersendiri untuk menentukan kesahan dan ketidaksahan bisnis dan pengaturan perekonomian, yang telah banyak dibahas oleh para ahli fiqh (*fuqaha*).

Islam mempunyai pandangan yang jelas mengenai harta dan kegiatan ekonomi. Pandangan tersebut antara lain;

- a. Pemilikan dalam Islam disediakan hanya untuk Allah SWT. Oleh karena itu, tidak ada seorang pun yang berhak mengaku sebagai pemilik sesuatu.² Kepemilikan manusia hanyalah bersifat relatif, sebatas untuk melaksanakan amanah mengelola dan memanfaatkan sesuai dengan ketentuan-Nya.
- b. Pemilikan harta dapat dilakukan antara lain melalui usaha yang halal dan sesuai dengan aturan-Nya.
- c. Dilarang mencari harta, berusaha, atau berkerja yang dapat melupakan kematian, ibadah, dan memusatkan kekayaan hanya pada orang kaya saja.

¹ A.A Islahi, *Konsep Ekonomi Ibnu Taimiyah*, alih bahasa Anshari Thayib, Cet. 1 (Surabaya: Bina Ilmu, 1997), hal. 89-90.

² Bani Sadr, *Buruh, Kerja dan Islam*, alih bahasa Muchtar E. Harahap, Cet. 1 (Yogyakarta: Salahuddin Press, 1985), hal. 35.

- d. Dilarang melakukan usaha yang haram, seperti riba, judi, menjual orang yang haram, mencuri, merampok, mengurangi timbangan, dan lain sebagainya.³

Aturan atau ketentuan-ketentuan tersebut diberikan sebagai panduan bagi manusia dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin (*khalifah*) di muka bumi, yaitu mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan dalam hidup dan kehidupan, serta tugas pengabdian atau ibadah dalam arti yang luas. Sehingga akan tercipta kehidupan yang penuh dengan kebahagiaan, tentram, dan sejahtera.

2. Makna Ekonomi Islam.

Setelah mengetahui eksistensi ekonomi Islam sebagaimana telah dijelaskan di atas, pertanyaan yang muncul selanjutnya adalah apakah ekonomi Islam itu ?. Beberapa ahli ekonomi Islam telah mencoba mendefinisikan apa yang dimaksud dengan ekonomi Islam. Namun demikian, sampai saat ini belum ada definisi yang baku dan disepakati. Para tokoh atau pemikir ekonomi Islam masih berbeda dalam merumuskan pengertian ekonomi Islam.

Muhammad Abdul Mannan merumuskan ekonomi Islam dengan; "*Ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi masyarakat berdasarkan pada nilai-nilai Islam.*"⁴ Dalam hal ini Mannan menekankan bahwa ekonomi Islam merupakan sebuah upaya pengaplikasian nilai-nilai Islam dalam masalah ekonomi masyarakat.

³ Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah Dari Teori Ke Praktik*, Cet. 3 (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), hal. 8-10.

⁴ Muhammad Abdul Mannan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, Cet. 1 (Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1993), hal. 19.

Berbeda dengan Mannan, Hasanuz Zaman mengartikan ekonomi Islam dengan; “*Pengetahuan dari anjuran dan aturan syariah yang mencegah ketidakadilan dalam memperoleh sumberdaya-sumberdaya material sehingga tercipta kepuasan manusia dan memungkinkan mereka menjalankan perintah Allah dan masyarakat*”.⁵

Nejatullah Siddiqi berpendapat, ekonomi Islam adalah “*pemikiran kaum Muslim*” yang merupakan respon terhadap tantangan ekonomi pada masanya. Dalam hal ini mereka dibimbing dengan *Al-Qur’an* dan *Sunnah* beserta akal dan pengalaman”.⁶

Pengertian lebih luas dikemukakan oleh Umar Capra yang mendefinisikan ekonomi Islam sebagai;

Suatu cabang pengetahuan yang membantu merealisasikan kesejahteraan manusia melalui suatu alokasi dan distribusi sumber-sumber daya langka yang seirama dengan *maqasid*, tanpa mengekang kebebasan individu, menciptakan ketidak seimbangan makro ekonomi dan ekologi yang berkepanjangan, atau melemahkan solidaritas keluarga dan sosial serta jaringan moral masyarakat.⁷

Syed Nawab Haider Naqvi berpendapat bahwa ilmu ekonomi Islam adalah *kajian tentang perilaku ekonomi orang Islam representatif dalam masyarakat muslim modern*. Berdasarkan komposisinya ia bersifat normatif bukan bersifat positif sebagaimana ilmu ekonomi neo-klasik, karena ilmu ekonomi Islam menuntut dimasukkannya secara eksplisit nilai-nilai moral ke dalam kalkulus ekonomi, yakni menerima agama Islam sebagai sumber nilai moral (etika) tersebut.⁸

⁵ Hasanuz Zaman, *Economic Function of an Islamic State*, dalam Muhammad, *Metodologi Penelitian Pemikiran Ekonomi Islam*, Cet. 2 (Yogyakarta: Ekonisia, 2004), hal. 5.

⁶ M. Nejatullah Siddiqi, *Role of the State in the Economic*, dalam Muhammad, *ibid*, hal. 6.

⁷ Umar Capra, *Masa Depan Ekonomi, Sebuah Tinjauan Islam*, Cet. 1 (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), hal. 12.

⁸ Syed Nawab Haider Naqvi, *Menggas*, hal. 28.

Pandangan yang berbeda mengenai makna ekonomi Islam dikemukakan oleh Baqir as-Sadr yang berpendapat bahwa ekonomi Islam adalah sebuah mazhab ekonomi, bukan ilmu ekonomi.⁹ Dalam pandangan Sadr, ada perbedaan mendasar antara mazhab ekonomi dengan ilmu ekonomi. Perbedaan tersebut antara lain:¹⁰

- a. Mazhab ekonomi menetapkan kebijakan pengaturan kehidupan ekonomi yang adil, sedangkan ilmu ekonomi tidak menetapkan suatu kebijakan. Ilmu ekonomi mengkaji efek-efek kebijakan yang telah diterapkan dimasyarakat, seperti seorang ilmuwan fisika yang mengkaji hukum-hukum tentang panas dan efek-efeknya. Jadi, mazhab ekonomi mengembangkan dan memperkenalkan suatu sistem pengaturan kehidupan ekonomi yang didasarkan pada konsep keadilan, sedangkan ilmu ekonomi mengkaji efek-efek sistem ini apabila benar-benar diterapkan di masyarakat.
- b. Ilmu ekonomi bertugas menentukan dan memiliki pengetahuan yang kompleks atas kehidupan ekonomi dan aneka ragam fenomenanya, sementara tugas mazhab ekonomi ialah mengevaluasi dan menyusun suatu sistem pengaturan kehidupan ekonomi berdasarkan konsepsi keadilannya. Ilmu membahas apa adanya, sedangkan mazhab membahas bagaimana seharusnya.
- c. Perbedaan antara mazhab ekonomi dengan ilmu ekonomi bisa juga dibandingkan antara sejarah dan etika. Sejarah menerangkan peristiwa-peristiwa sebagaimana sesungguhnya terjadi, sedangkan etika

⁹ Muhammad Baqir as-Sadr, *Keunggulan Ekonomi Islam*, alih bahasa M. Hasehem, Cet. 1 (Jakarta: Pustaka Zahra, 2002), hal. 140.

¹⁰ *Ibid.*, hal. 136-159.

mengevaluasinya dengan tolak ukur umumnya sendiri, demikian juga dengan ilmu ekonomi menerangkan fenomena kehidupan ekonomi dan mazhab ekonomi mengevaluasinya dengan tolak ukur umumnya dan konsep keadilannya.

Dengan demikian jelaslah bahwa perbedaan mendasar antara ilmu ekonomi dan mazhab ekonomi adalah perbedaan dalam tujuan akhirnya. Ilmu ekonomi bertujuan menemukan fenomena kehidupan ekonomi dan hal yang berkaitan dengannya. Sedangkan tujuan mazhab ekonomi adalah merumuskan hukum berdasarkan keadilan sosial yang cocok untuk diterapkan dalam mengatur kehidupan ekonomi umat manusia.

3. Prinsip-Prinsip Dasar Ekonomi Islam.

Berkembangnya sistem ekonomi Islam dewasa ini adalah buah dari kesadaran kaum muslimin untuk menerapkan ajaran agamanya dalam setiap aktifitas kehidupan terutama dalam masalah ekonomi. Ide sentral yang membatasi dan membedakan antara sistem ekonomi Islam dengan sistem ekonomi lainnya adalah bahwa sistem ekonomi Islam menuntut dimasukkannya secara eksplisit nilai-nilai moral (etika/akhlak) ke dalam konsep ekonomi yang terpadu, yakni menerima agama Islam sebagai sumber etika tersebut, sementara sistem ekonomi lain tidak.¹¹

Titik sentral etika Islam adalah menentukan kebebasan manusia untuk bertindak dan bertanggungjawab karena kepercayaan terhadap kemahakuasaan Allah

¹¹ Syed Nawab Haider Naqvi, *Menggagas*, hal. 19. Pentingnya memasukan unsur moral atau etika dalam kegiatan ekonomi juga dikemukakan oleh Amitai Etzioni, ia berpendapat bahwa moral memiliki peranan penting dalam berbagai kegiatan ekonomi, tidak hanya dalam hal kebijakan publik tetapi juga disetiap perusahaan, tempat kerja dan dalam setiap pencapaian utilitas manusia. Untuk lebih jelasnya baca, Amitai Etzioni, *Dimensi Moral Menuju Ilmu Ekonomi Baru*, alih bahasa Tjun Surjaman, Cet. 1 (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1992). Hal. 10.

SWT. Kedudukan manusia dalam skema etika Islam adalah sebagai ciptaan Allah SWT dan wakil-Nya (*khalifah*) di muka bumi. Oleh karena itu, seluruh tujuan hidup manusia adalah untuk mewujudkan kebajikan ke-*khalifah*-annya sebagai pelaku “bebas” karena dibekali kehendak bebas, mampu memilih antara yang baik dan yang jahat, antara yang benar dan yang salah, dalam berinteraksi baik dengan Tuhan, dirinya sendiri, dan manusia.¹²

Menurut Syed Nawab Haider Naqvi, Ada empat filosofi (prinsip) dasar yang menjadi panduan dalam kegiatan ekonomi Islam. Keempat prinsip tersebut adalah:

- a. Kesatuan (*Tauhid*), yaitu kepercayaan penuh terhadap ke-Esa-an Allah SWT. Hubungan ini dipengaruhi oleh penyerahan tanpa syarat manusia di hadapan-Nya, dengan menjadikan keinginan, ambisi, serta perbuatannya tuncuk pada perintah-Nya.
- b. Keseimbangan atau kesejajaran (*al-Adl wa al-Ihsan*), yaitu suatu keadaan yang menunjukkan keadaan keseimbangan atau kesejajaran sosial. Pada dataran ekonomi, prinsip tersebut menentukan konfigurasi aktivitas-aktivitas konsumsi, serta distribusi yang terbaik, dengan pemahaman bahwa kebutuhan seluruh anggota masyarakat yang kurang beruntung dalam masyarakat Islam didahulukan atas sumber daya riil masyarakat.
- c. Kehendak bebas (*ikhtiyar*), yaitu bahwa manusia mempunyai potensi menentukan pilihan di antara pilihan-pilihan yang beragam. Etika dasar dari kehendak bebas ini bersumber dari anatomi pengambilan pilihan “yang benar”.

¹² Syed Nawab Haider Naqvi. *Menggagas ..* hal. 35.

d. Tanggung-jawab (*fard*), Ada dua aspek fundamental yang harus diperhatikan dalam konsep ini yaitu:

- 1) Tanggung jawab harus menyatu dengan kedudukan manusia sebagai khalifah.
- 2) Tanggung jawab dalam Islam didasarkan pada sifat suka rela bukan pada pemaksaan. Tanggung jawab ini mencakup tanggung jawab terhadap Tuhan, dirinya, dan orang lain.¹³

Empat prinsip dasar ekonomi Islam tersebut di atas juga dikemukakan oleh Quraish Shihab. Menurut Quraish Shihab, tauhid akan mengantarkan manusia untuk mengakui ke-Esa-an Allah SWT, karena tauhid merupakan sumber dari segala sumber kehidupan. Di sini diyakini oleh seorang manusia muslim bahwa harta yang sedang dan akan dimilikinya merupakan milik Allah SWT.¹⁴

Adiwarman Karim menyebutkan, yang menjadi dasar etika dalam ekonomi Islam adalah; *Tauhid, 'Adl, Nubuwwah (Shiddiq, Amanah, Fathanah, Thablig), Khilafah, dan Ma'ad*. Kelima nilai tersebut diturunkan menjadi tiga prinsip derivatif yang menjadi ciri ekonomi Islam, yaitu; *Multype Ownership* (kepemilikan multijenis). *Fridom to Act* (kebebasan bertindak) yang merupakan gabungan dari konsep *nubuwwah, 'adl, dan khilafah*. Serta *Social Justice* (keadilan sosial) yaitu gabungan dari prinsip *khilafah* dan *ma'ad*. Di atas semua nilai dan prinsip dasar tersebut, dibangunlah konsep yang memayungi kesemuanya, yakni konsep akhlak (moral/etika). Akhlak menempati posisi puncak karena merupakan tujuan Islam dan

¹³ *Ibid.*, hal. 37-49.

¹⁴ Quraish Shihab, *Wawasan al-Qur'an, Tafsir Maudhu'i Atas Berbagai Persoalan Umat*, Cet. 9 (Bandung: Mizan, 1999), hal. 409-413.

dakwah para Nabi yaitu untuk menyempurnakan akhlak. Akhlak inilah yang menjadi panduan para pelaku ekonomi dan bisnis dalam melakukan aktivitasnya.¹⁵

Dalam penjelasan lain, ekonomi Islam menurut Adiwarmanto dapat diibaratkan sebagai suatu bangunan yang terdiri atas landasan (pondasi), tiang, dan atap. Landasannya terdiri dari komponen; *tauhid, adil, nubuwwah, khilafah, dan ma'ad (return)*. Adapun tiang-tiang ekonomi Islam terdiri atas;

- a. Pengakuan akan *multi ownership* (kepemilikan multijenis), dalam artian bahwa Islam mengakui adanya kepemilikan pribadi, kepemilikan bersama (*syirkah*), dan kepemilikan Negara.
- b. Kebebasan berekonomi selama tidak melanggar rambu-rambu syariah.
- c. *Social justice*. Hal ini mengandung makna bahwa dalam setiap yang dimiliki seseorang terdapat hak orang lain, karena dalam setiap kegiatan ekonomi pasti akan melibatkan orang lain.

Setelah landasan dan tiangnya terbentuk maka langkah selanjutnya adalah memberinya atap yaitu dengan akhlak-akhlak atau etika ekonomi.¹⁶

4. Karakteristik Ekonomi Islam.

Selain bersifat etis, ekonomi Islam juga bersifat normatif dalam artian pekadampak (*consequence-sensitive*). Ia tidak hanya membahas masalah hak-hak kekayaan, tetapi juga menuntut negara untuk mengambil sikap korektif jika pelaksanaan hak-hak kekayaan (pribadi) menimbulkan akibat sosial yang merugikan,

¹⁵ Untuk lebih jelasnya baca Adiwarmanto Karim, *Ekonomi Mikro Islam*, Cet. 1 (Jakarta: IIT Indonesia, 2002), hal. 17-24.

¹⁶ Adiwarmanto Karim, *Ekonomi Islam Suatu Kajian Kontemporer*, Cet. 1 (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), hal. 176-177.

dalam artian bahwa aturan ekonomi Islam menentang aturan-aturan atau kebijakan yang merugikan orang lain.¹⁷

Dalam konsep ekonomi Islam juga dibedakan antara konsep dasar dengan hukum-hukum yang terperinci, dan aplikasi hukum tersebut dalam konteks kehidupan ekonomi masyarakat. Konsep dasar yang ditawarkan al-Qur'an dan Hadis merupakan wacana global tentang kehidupan ekonomi yang berfungsi sebagai *frame* atau kebijakan dan konsep yang mengatur gerak langkah pelaku ekonomi dalam menjalankan kegiatan ekonomi. Sebagai contoh; Allah SWT melarang setiap transaksi ribawi, firman-Nya;



وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا

"...dan Allah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba...";¹⁸

ini adalah konsep dasar yang harus diaplikasikan dalam setiap kegiatan ekonomi. Sedangkan metode, mekanisme, dan alat ekonomi untuk merealisasikan konsep larangan riba tersebut tidak dijelaskan dalam al-Qur'an.¹⁹

Dalam operasionalnya, Selain menggunakan sistem bagi hasil (*profit and lossing*), menurut Said Sa'ad Marthon Ekonomi Islam juga mempunyai karakteristik dasar lain, yaitu;²⁰

a. Dialektika Nilai-nilai Spiritual dan Materialisme.

Transaksi dalam ekonomi Islam harus berdasarkan keseimbangan antara kedua nilai tersebut. Hal ini menunjukkan sebuah konsep ekonomi yang menekankan kebersamaan dan kasih sayang di antara individu masyarakat. Konsep dialektika

¹⁷ Syed Nawab Haider Naqvi, *Menggagas*., hal 68.

¹⁸ QS. Al-Baqarah (2): 275.

¹⁹ Said Sa'ad Marthon, *Ekonomi Islam di Tengah Krisis Ekonomi Global*, alih bahasa Ahmad Ikhrum Dimyauddin, Cet. 1 (Jakarta: Zikrul Hakim, 2004), hal. 20.

²⁰ *Ibid.*, hal:27-33

tersebut di antaranya bisa ditemukan dalam rukun Islam. Selain diperintahkan untuk meng-esa-kan Allah SWT, membenarkan risalah Muhammad SAW dan mengerjakan shalat, juga diperintahkan untuk mengeluarkan zakat atas harta yang dimiliki apabila telah mencapai nisab. Selain bernilai ibadah, dalam konsep zakat ditemukan suatu proses penyucian diri dari nilai-nilai kekikiran dan individualistik. Selain itu, zakat merupakan salah satu instrumen dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi serta merupakan dana jaminan sosial. Karakteristik ini tentunya berbeda dengan sistem ekonomi baik kapitalis maupun sosialis yang tidak pernah menyentuh nilai-nilai spiritualisme dan etika kehidupan masyarakat, sehingga menciptakan individu-individu yang penuh dengan nilai-nilai individualisme, egoisme, dan materialisme.

b. Kebebasan Ekonomi

Dalam sistem ekonomi Islam dibenarkan adanya kepemilikan individu dan kebebasan bertransaksi sepanjang tetap dalam koridor syariah. Intervensi pemerintah merupakan sebuah keniscayaan ketika perekonomian dalam keadaan darurat selama hal itu dibenarkan secara syara. Intervensi harus dilakukan ketika suatu kegiatan ekonomi menimbulkan kesulitan bagi kemaslahatan masyarakat.

Hal tersebut berbeda dengan Kapitalisme yang demi merealisasikan konsep kebebasan individu telah menekankan prinsip persamaan bagi setiap individu masyarakat dalam kegiatan ekonomi secara bebas tanpa batas untuk meraih kekayaan, dalam hal ini pemerintah tidak berhak turut campur. Dalam konsep Sosialisme masyarakat tidak mempunyai kebebasan sedikitpun untuk melakukan kegiatan ekonomi. Kepemilikan individu dihilangkan dan tidak ada kebebasan untuk melakukan transaksi dalam kesepakatan perdagangan.

c. Dualisme Kepemilikan.

Maksud dari dualisme kepemilikan adalah bahwa pemilik hakiki dari alam semesta beserta isinya adalah Allah SWT. Manusia hanyalah merupakan wakil-Nya dalam rangka memakmurkan dan mensejahterakan bumi. Kepemilikan manusia merupakan derivasi kepemilikan Allah SWT yang hakiki. Untuk itu, setiap langkah dan kebijakan ekonomi yang diambil oleh manusia untuk memakmurkan alam semesta tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang digariskan oleh Allah SWT yang Maha memiliki.

d. Menjaga Kemaslahatan Individu dan Bersama.

Kemaslahatan individu dan masyarakat merupakan hal terpenting dalam kehidupan ekonomi. Hal inilah yang menjadi karakteristik ekonomi Islam, yang mengharuskan kemaslahatan individu dan bersama harus saling mendukung dan tidak dikotomikan. Dalam arti, kemaslahatan individu tidak boleh dikorbankan demi kemaslahatan bersama dan begitu juga sebaliknya. Dalam mewujudkan kemaslahatan kehidupan bersama, negara mempunyai hak intervensi apabila terjadi eksploitasi atau kezaliman dalam mewujudkan sebuah kemaslahatan. Negara harus bertindak jika terjadi penyimpangan operasional yang merugikan hak-hak kemaslahatan. Dengan demikian, negara mempunyai peran dan tugas yang sangat penting dalam menjaga kemaslahatan bersama.

5. Ekonomi Islam dan Masalah Ketenagakerjaan.

Secara umum, masalah ketenagakerjaan dalam ekonomi Islam diatur oleh hukum-hukum kontrak kerja (*ijarah*). Menurut bahasa kata *ijarah* bermakna; *upah*,

sewa, jasa atau imbalan. Sedangkan menurut istilah ada beberapa definisi *ijarah* yang dikemukakan para ulama ahli fiqh. Ulama Mazhab Hanafi mendefinisikannya dengan; "*Transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan*". Ulama Mazhab Syafi'i mendefinisikannya dengan; "*Transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan bisa dimanfaatkan dengan imbalan tertentu*". Sedangkan menurut ulama Mazhab Mailiki dan Hanbali, *ijarah* adalah; "*Pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan*".²¹

Definisi lain dikemukakan oleh An-Nabhani yang mengungkapkan bahwa *ijarah* adalah *pemilikan jasa dari seorang ajir (orang yang dikontrak tenaganya/pekerja) oleh musta'jir (orang yang mengontrak/majikan/perusahaan), serta pemilikan harta dari pihak musta'jir oleh seorang ajir*. Dengan istilah lain, *ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa yang disertai imbalan.²²

Dengan demikian menurut An-Nabhani transaksi *ijarah* dilakukan terhadap seorang pekerja (*ajir*) atas jasa dari tenaga yang dicurahkan. Oleh karena itu, upah bagi pekerja ditentukan berdasarkan jasanya bukan seberapa besar tenaganya, sebab jerih payah tenaganya tersebut secara mutlak tidak pernah dinilai dalam menentukan besar kecilnya upah. Oleh karena itu, upah adalah kompensasi dari suatu jasa, bukan kompensasi dari jerih payah (tenaganya). Dengan demikian, upah akan mengalami perbedaan sesuai dengan perbedaan nilai jasanya, bukan perbedaan jerih payah atau tenaganya.²³

²¹ *Ensiklopedi Hukum Islam*, diedit oleh Abdul Azis Dahlan dkk, Cet. 5 (Jakarta: Intermedia, 2001), II: 660..

²² Taqyuddin An-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Prespektif Islam*, alih bahasa Moh. Maghfur Wachid, Cet. 7 (Surabaya: Risalah Gusti, 2002), hal. 83.

²³ *Ibid.*, hal. 91.

Pendapat yang sama dengan An-Nabhani juga diungkapkan oleh al-Maliki yang berpendapat bahwa manfaat tenaga (jasa) dari seorang pekerja merupakan pijakan yang dijadikan dasar dalam menentukan upah, karena manfaatlah yang merupakan tempat pertukaran, sedangkan tenaga dicurahkan hanya untuk mendapatkan manfaat.²⁴

Kebolehan *ijarah* di dasarkan pada firman Allah SWT;

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا

بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ لِبَعْضٍ مَّخْرَبًا

"Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain..."²⁵

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ عَلَى الْاِسْتِئْذَانِ مِنَ الْاَبْتِئَانِ

"...Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya..."²⁶

Selain itu, ulama fiqh mendasarkan kebolehan *ijarah* pada firman Allah SWT;

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنِّي حَمَرْتُ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ

"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "wahai bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".²⁷

Adapun hadis yang digunakan sebagai dasar hukum *ijarah*, di antaranya adalah:

²⁴ Abdurrahman al-Maliki, *Politik*, hal. 148.

²⁵ QS. Az-Zukhruf (43): 32.

²⁶ QS. At- Galāq (65): 6.

²⁷ QS. Al-Qasas (28): 26.

اعطوا الاجير أجره قبل أن يجف عرقه.

“Berikanlah pekerja upahnya sebelum kering keringatnya”.²⁸

من إستأجر أجيرا فليعلمه أجره

“Barang siapa mempekerjakan pekerja, beritahukanlah upahnya”.²⁹

Agar transaksi *ijarah* bisa tercapai dengan baik, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi, di antaranya; kelayakan dari orang-orang yang melakukan akad, yaitu si penyewa pekerja atau majikan (disebut dengan *musta'jir*) dengan orang yang dikontraknya atau pekerjaan (disebut dengan *ajir*). Kelayakan tersebut meliputi; balig (cukup umur), berakal, *mumayiz* (mampu membedakan dan memilih), kerelaan kedua belah pihak yang bertransaksi, serta kejelasan atas manfaat dan imbalan atau upah yang akan didapat.³⁰

Syarat-syarat tersebut ditetapkan untuk menghindari terjadinya kekaburan atau ketidakjelasan dalam transaksi, karena *ijarah* adalah transaksi yang jelas. Apabila terdapat ketidakjelasan dalam transaksi tersebut, maka transaksi tersebut hukumnya tidak sah. Oleh karena itu, dalam setiap perjanjian *ijarah*, seorang *musta'jir* (sang penyewa/majikan/perusahaan) harus memberitahukan kepada *ajir* (pekerja) dengan jelas bentuk kerja dan tugas yang harus dikerjakannya, waktu kerja, serta jumlah upah yang akan diterimanya.

Dari segi objeknya, akad *ijarah* oleh ulama fiqh dibagi menjadi dua macam, yaitu; yang bersifat manfaat dan yang bersifat pekerjaan. *Ijarah* yang bersifat manfaat

²⁸ Hadis Riwayat Ibnu Mājah dan At-Tabrāni dari Ibnu Umar, dalam Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah, Kitab ar-Ruhun* (t.p: Dār al-Fikr, t.t), IV: 2623.

²⁹ Hadis Riwayat Abdurrazaq dan al-Baihaqi da.i Abu Hurairah dan Abu Said al-Khudri, dalam *Ensiklopedi Hukum Islam, Ibid.* Juga dalam *Himpunan Fatwa Dewan Syari'ah Nasional*, Edisi Kedua, Cet. 2 (Jakarta: PT. Intermedia, 2003), hal. 152 dan 215.

³⁰ *Ensiklopedi Hukum Islam, Ibid.*

dilakukan terhadap benda atau barang yang manfaatnya tersebut dibolehkan oleh *syara'* seperti kendaraan, rumah, dan lain sebagainya. Sedangkan *ijarah* yang bersifat pekerjaan ialah dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Ijarah* seperti ini ada yang bersifat pribadi, seperti pembantu rumah tangga dan ada pula yang bersifat kelompok atau serikat, seperti buruh pabrik, dan lain sebagainya. Kedua bentuk *ijarah* pekerjaan ini dibolehkan oleh ulama fiqh dengan syarat jenis pekerjaannya harus jelas.³¹

Selain *ijarah*, dalam *hazanah* fiqh (hukum Islam) juga ada mekanisme lain yang berkaitan dengan masalah upah yaitu *ji'alah*. Secara etimologis *ji'alah* berarti; *'upah atau hadiah yang diberikan kepada seseorang karena orang tersebut mengerjakan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau perbuatan tertentu'*. Dalam terminologi fiqh *ji'alah* berarti; *'iltizām (tanggungjawab) dalam bentuk janji memberikan imbalan upah tertentu secara sukarela terhadap orang yang berhasil melakukan perbuatan atau memberikan jasa yang belum pasti dapat dilaksanakan atau dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan'*.³²

Ulama Mazhab Maliki mendefinisikan *ji'alah* sebagai; *"suatu upah yang dijanjikan sebagai imbalan atas suatu jasa yang belum pasti dapat dilaksanakan oleh seseorang"*. Mazhab Syafi'i mendefinisikan *ji'alah* dengan; *"seseorang yang menjanjikan suatu upah kepada orang yang mampu memberikan jasa tertentu kepadanya"*. Definisi yang dikemukakan oleh Mazhab Maliki menekankan segi ketidakpastian berhasilnya perbuatan yang diharapkan, sedangkan Mazhab Syafi'i menekankan segi ketidakpastian orang yang melaksanakan pekerjaan yang diharapkan.

³¹ *Ibid.*, hal. 662-663.

³² *Ensiklopedi Hukum Islam*, III: 817.

Meskipun sama-sama merupakan transaksi upah, namun demikian menurut para ulama terdapat perbedaan mendasar antara transaksi *ji'alah* dengan *ijarah*.

Perbedaan tersebut antara lain:

- a. Dalam *ji'alah*, upah atau hadiah yang dijanjikan hanya boleh diterima oleh orang yang menyatakan sanggup untuk mewujudkan apa yang menjadi objek pekerjaan dan telah mewujudkannya dengan sempurna. Sedangkan pada *ijarah*, orang yang melaksanakan pekerjaan tersebut berhak menerima upah sesuai dengan ukuran atau kadar prestasi yang telah diberikannya meskipun pekerjaan itu belum selesai dengan sempurna.
- b. Pada *ji'alah* terdapat unsur *gazar* (spekulasi dan untung-untungan) karena di dalamnya terdapat unsur ketidakjelasan dari batas waktu penyelesaian, atau cara dan bentuk pekerjaannya. Sedangkan dalam *ijarah*, batas waktu penyelesaian, jenis pekerjaan dan cara kerja ditentukan dengan jelas.
- c. Pada *ji'alah* tidak dibenarkan memberikan upah sebelum pekerjaan dilaksanakan. Sedangkan dalam *ijarah*, pemberian upah di muka diperbolehkan, baik secara keseluruhan atau sebagian, baik pekerjaannya belum dilaksanakan, maupun ketika dilaksanakan.
- d. Tindakan hukum yang dilakukan dalam *ji'alah* bersifat suka rela. Sedangkan *ijarah* merupakan transaksi yang bersifat mengikat semua pihak yang melakukan perjanjian kerja.
- e. Dari segi ruang lingkupnya, Mazhab Maliki menetapkan bahwa semua yang dibolehkan dalam transaksi *ji'alah* boleh menjadi objek dalam transaksi *ijarah*, tetapi tidak semua yang dibenarkan dalam transaksi *ijarah*

dibolehkan dalam transaksi *ji'alah*. Dengan kata lain, ruang lingkup *ijarah* lebih luas dari ruang lingkup *ji'alah*³³.

B. Tinjauan Umum tentang Upah.

1. Makna Upah.

Upah adalah kata atau terminologi yang sangat populer di masyarakat. Secara sederhana, upah dapat diartikan sebagai; "*pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan*".³⁴ Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 1 angka 30 dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah:

Hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan atau dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dikerjakan.

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional yang dimaksud dengan upah adalah;

Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu

³³ *Ibid.*

³⁴ Imam Suepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet. 9 (Jakarta: Penerbit Djambatan, 1990), hal. 130. Menurut Biro Pusat Statistik, yang dimaksud dengan kerja adalah "*melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh upah atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan dan lamanya bekerja paling sedikit satu jam secara kontinyu dalam seminggu yang lalu. Termasuk dalam butasan ini pekerja keluarga tanpa upah yang membantu dalam suatu usaha atau kegiatan ekonomi*". Dumairy, *Perekonomian Indonesia*, Cet. 2 (Jakarta: Erlangga, 1997), hal. 75. Dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional pada ayat 1 pasal (11) dijelaskan, yang dimaksud dengan pekerja adalah "*setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah atau imbalan dalam bentuk lain*". Sedangkan menurut Abdurrahman al-Maliki, yang dimaksud dengan pekerja itu sendiri adalah "*Setiap manusia yang bekerja dengan mendapatkan upah, baik pihak yang mengontrak itu individu, jama'ah (kolompok), atau Negara*". Abdurrahman al-Maliki, *Politik*, hal. 140.

persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.³⁵

Konvensi ILO No. 195 Tahun 1949 menjelaskan bahwa upah berarti;

Balas jasa atau pendapatan bagaimana pun juga dinamakannya atau dihitungnya yang biasa dinyatakan dalam bentuk uang dan ditetapkan oleh perjanjian timbal balik atau oleh perundang-undangan atau peraturan nasional, yang dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja tertulis ataupun tidak tertulis oleh seorang pengusaha kepada seseorang yang dipekerjakan, untuk pekerjaan, yang sudah atau akan dikerjakan atau jasa-jasa yang sudah atau akan diberikan.³⁶

Dari uraian di atas, dapat diketahui bahwa secara umum semua pengertian upah yang dikemukakan mengandung maksud yang sama yaitu bahwa upah merupakan pengganti jasa yang telah diserahkan atau dikerahkan oleh seorang pekerja kepada pemberi kerja (majikan/perusahaan). Upah tersebut pada dasarnya diberikan dalam bentuk uang, namun secara normatif masih ada kelonggaran bahwa upah dapat diberikan dalam bentuk lain berdasarkan perjanjian atau peraturan perundangan.

Ada beberapa istilah yang biasa digunakan dalam pengupahan, yaitu:³⁷

- a. Upah Bersih. Yaitu *jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, berupa gaji dan tunjangan sesudah dilakukan pemotongan.*
- b. Upah Borongan. Yaitu *upah yang dibayarkan kepada karyawan bukan berdasarkan atas dasar satuan waktu (hari, minggu, bulan) melainkan atas dasar satuan barang (tugas) yang harus dikerjakan.*

³⁵ Achmad. S. Syukri, *Manajemen Pengujian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), hal. 2.

³⁶ *Ibid.*, hal. 3.

³⁷ *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Kedua, Cet. 8. Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, (Jakarta: Balai Pustaka, 1996) hal. 1108.

- c. Upah Harian. Yaitu *upah yang dibayarkan kepada karyawan hanya untuk hasil kerja harian, apabila yang bersangkutan masuk kerja.*
- d. Upah Lembur. Yaitu *upah yang dibayarkan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan di luar jam-jam kerja resmi yang telah ditetapkan atau pada hari-hari libur resmi.*
- e. Upah Minimum. Yaitu *upah paling rendah yang menurut undang-undang atau persetujuan serikat buruh harus dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan.*
- f. Upah Premi. Yaitu *uang jasa khusus yang diberikan kepada karyawan karena prestasi di luar kelaziman (bekerja pada hari libur, pekerjaan yang berbahaya, dan keahlian yang istimewa).*

Hal lain yang menarik untuk diperhatikan kaitannya dengan masalah pengertian upah adalah penggunaan dua istilah yaitu upah dan gaji secara konsisten oleh pemerintah. Istilah upah digunakan untuk pembayaran kepada pekerja non pemerintahan, sedangkan untuk PNS, TNI dan Polri pemerintah menggunakan istilah gaji. Tidak ada alasan resmi yang dikeluarkan pemerintah tentang penggunaan kedua istilah tersebut.

Di antara para penulis ada yang membedakan antara pengertian upah dan gaji. Gaji didefinisikan sebagai; *imbalan yang diterima oleh karyawan karena jasa yang diberikannya selama kurun waktu tertentu, misalnya satu jam, satu hari, atau satu bulan.* Umumnya istilah gaji ini digunakan untuk imbalan yang diberikan kepada karyawan administrasi dan profesional secara bulanan. Sedangkan untuk buruh dan

pekerja harian yang menerima imbalan berdasarkan perhitungan harian atau per-jam digunakan istilah upah.³⁸

Andrew F. Sikula mendefinisikan gaji sebagai; *“Imbalan jasa atau uang yang dibayarkan, atau yang ditentukan untuk dibayarkan kepada seseorang pada jarak-jarak waktu yang teratur untuk jasa-jasa yang diberikan”*. Sedangkan yang dimaksud dengan upah adalah; *“Sesuatu yang diberikan sebagai imbalan jasa atau balas jasa, akan tetapi, lebih khusus upah adalah uang yang dibayarkan untuk penggunaan sesuatu. Pengertian upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran kepada karyawan jam-jaman”*.³⁹

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara mendefinisikan upah dengan; *“Pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari”*. Sedangkan gaji merupakan; *“Uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanan yang diberikan secara bulanan”*.⁴⁰

Dari definisi di atas terlihat adanya perbedaan pengertian antara upah dan gaji, yaitu dalam hal waktu pemberian serta pihak yang menerimanya. Namun demikian, menurut Mukijat upah dalam arti luas meliputi semua pembayaran, termasuk gaji,⁴¹ sebagaimana pengertian upah yang diungkapkan dalam UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 1 angka 30 dan Dewan Penelitian Pengupahan Nasional.

³⁸ *Ensiklopedi Nasional Indonesia*, (Jakarta: PT. Cipta Adi Pustaka: 1998), VI: 17.

³⁹ Andrew F Sikula, *Personal Administration and Human Resources Management*, (New York: Wiley and Sons, 1981), hal. 282.

⁴⁰ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cet. 5 (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hal. 55.

⁴¹ Mukijat, *Administrasi Gaji dan Upah*, Cet. 1 (ttp: Mandar Maju, 1992), hal. 5.

Menurut Ahmad S. Ruky, perbedaan penggunaan istilah upah dan gaji oleh pemerintah bisa disebabkan karena terpengaruh oleh latar belakang sejarah yang panjang. Istilah upah diambil dari Buku II Undang-Undang Hukum Perdata yang mengatur masalah perjanjian kerja yang diketahui diadopsi dari undang-undang warisan pemerintah Kolonial Hindia Belanda. Pada zaman penjajahan, orang Indonesia yang bekerja di sektor swasta hanya mampu mencapai jabatan kelompok yang dibayar upah bukan gaji. Sedangkan yang mempunyai pendidikan cukup seperti AMS (SMU) atau MULO (SLTP) bisa bekerja di pemerintahan atau swasta dengan mendapat gaji. Berdasarkan hal inilah mungkin istilah upah terus digunakan sampai sekarang untuk pekerjaan di sektor swasta, walaupun dalam kenyataannya ada upah pekerja swasta yang besarnya mungkin 5 sampai 10 kali lipat dari gaji seorang pegawai Pemerintahan.⁴²



2. Kedudukan Upah.

Dalam sebuah perusahaan upah mempunyai kedudukan yang istimewa, hal ini dapat diketahui dari ketentuan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 yang berbunyi: *Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan undang-undang yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja atau buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Maksudnya, upah pekerja atau buruh harus dibayar terlebih dahulu dari pada utang lainnya.*

⁴² Ahmad S. Ruky, *Manajemen.*, hal. 8.

3. Fungsi Upah.

Kaitannya dengan bidang ketenagakerjaan, upah dapat diartikan sebagai imbalan yang diterima pekerja atas jasa kerja yang telah diberikannya dalam proses memproduksi orang atau jasa di perusahaan. Dengan demikian, pengusaha dan pekerja adalah dua pihak yang paling berkepentingan dengan hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan.

Bagi pekerja upah merupakan sumber penghasilan utama setiap pekerja. Upah juga merupakan gambaran status sosial bagi para pekerja, karena tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan. Miskin atau sejahteranya seorang pekerja bisa diketahui melalui seberapa besar pendapatan yang diperolehnya, makin tinggi pendapatan seorang pekerja, makin tinggi pula statusnya, dan begitu pula sebaliknya, makin rendah pendapatan seorang pekerja, makin rendah pula statusnya. Oleh karena itu, upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya dengan wajar.

Menurut Prijono, upah bagi pekerja memiliki dua manfaat yaitu, sebagai imbalan atau balas jasa terhadap hasil produksi yang dihasilkan dan sebagai perangsang bagi peningkatan produktivitas. Sebagai imbalan, upah merupakan hak pekerja terhadap tenaga atau pikiran yang telah dikeluarkan. Sebagai perangsang produktivitas, upah dapat meningkatkan motivasi pekerja untuk bekerja lebih giat lagi.⁴³

Bagi majikan/perusahaan, upah merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk

⁴³ Prijono Tjiptoherijanto, *Upah, Jaminan Sosial dan Perlindungan Anak: Gagasan Pengembangan Sumberdaya Manusia Indonesia*, (Jakarta: Lembaga Penerbit FE-UI, 2003), hal. 43.

menentukan upah pekerja. Apabila ditelusuri, setidaknya ada empat fungsi upah bagi perusahaan, yaitu:

- a. Untuk menarik masyarakat masuk dalam perusahaan.
- b. Untuk mengawasi biaya daftar pembayaran. Program pengupahan yang direncanakan dengan baik, memungkinkan pihak manajemen untuk bisa mengawasi biaya upah bagi para pekerja.
- c. Untuk memberikan kepuasan dan motivasi kepada para pekerja. Hal ini karena kepuasan dan motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan hidup minimal pegawai dan keluarganya. Oleh karena itu, upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya dengan wajar. Kewajaran ini bisa dinilai dan diukur dengan mengetahui standar kebutuhan hidup seorang pekerja.
- d. Untuk meningkatkan produktivitas pekerja, karena bagaimana pun baiknya manajemen, produktivitas pekerja akan sulit ditingkatkan apabila kondisi gizi dan kesehatan karyawan sangat rendah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan, upah harus cukup memadai untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.⁴⁴

4. Prinsip-Prinsip Pengupahan.

Prinsip pengupahan merupakan acuan dasar dalam membuat kebijakan pengupahan. Prinsip-prinsip pengupahan tersebut di antaranya tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:

⁴⁴ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Cet. 1 (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hal. 155.

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.
- b. Pengusaha tidak boleh melakukan diskriminasi upah bagi pekerja/ buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama.
- c. Upah tidak dibayarkan apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. (*no work no pay*) (Pasal 93).
- d. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dengan formulasi upah pokok minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94).
- e. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96).

5. Asas-Asas Pengupahan.

Menurut Cascio, agar bisa berjalan efektif, upah seharusnya mampu:⁴⁵

- a. Memenuhi kebutuhan dasar.
- b. Mempertimbangkan adanya keadilan internal dan eksternal.
- c. Pemberiannya disesuaikan dengan kebutuhan individu.

Hal yang senada juga dikemukakan oleh Robbins yang mengemukakan bahwa penghargaan dapat meningkatkan prestasi dan kepuasan kerja apabila:⁴⁶

- a. Para pekerja merasakan ada keadilan dalam pengupahan.
- b. Penghargaan yang diterima dikaitkan dengan kinerja pekerja.

⁴⁵ Wayne F Cascio, *Managing Human Resources: Produktivity, Quality of Work Life*, (Profit: McGraw-Hill 1995), hal. 330. Dalam Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 2 (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), hal. 78.

⁴⁶ *Ibid.*

- c. Berkaitan dengan kebutuhan individu.

Di antara prinsip-prinsip tersebut di atas, menurut Cascio yang paling penting adalah adanya keadilan, yaitu keadilan di tempat kerja, termasuk dalam pemberian upah baik itu keadilan dalam hal distributif maupun keadilan prosedural. Keadilan distributif adalah keadilan dalam bentuk upah yang diterima, sedangkan keadilan prosedural adalah keadilan dalam prosedur yang digunakan dalam menentukan upah. Dengan kata lain, keadilan distributif berkaitan dengan hasil akhirnya, sedangkan keadilan prosedural berkaitan dengan alat yang digunakannya. Sebagai akibatnya, keadilan distributif lebih mempengaruhi kepuasan terhadap apa yang diberikan, sedangkan keadilan prosedural lebih mempengaruhi kepuasan terhadap pimpinan dan komitmen organisasi.



e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Pengupah.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, besar kecilnya upah yang diterima pekerja ditentukan oleh beberapa faktor, faktor-faktor tersebut antara lain:

- a. Faktor kebijakan pemerintah. kebijakan pemerintah sangat berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi.
- b. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai. Yaitu tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan perusahaan kepada pegawainya.
- c. Standar dan biaya hidup pegawai. Hal ini dikarenakan kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi.

- d. Ukuran perbandingan upah. Dalam hal ini perbandingan ukuran tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran atau besar kecilnya perusahaan.
- e. Permintaan dan persediaan pasar. Yaitu kondisi pasar pada saat itu harus dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.
- f. Kemampuan membayar. Yaitu kemampuan perusahaan dalam membayar pegawai, sehingga jangan sampai perusahaan menentukan kebijakan upah di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.⁴⁷

Berdasarkan uraian di atas, teori yang digunakan dalam menelaah dan memecahkan persoalan yang dikaji dalam penelitian ini adalah teori *ijarah* dengan pengertian sebagaimana diungkapkan oleh An-Nabhani yang tentunya tidak bisa lepas dari konsep keadilan yang dibangun berdasarkan prinsip dan karakteristik ekonomi Islam yaitu menentang setiap kebijakan yang dapat merugikan pihak lain.

⁴⁷ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen*, hal. 84-85.

BAB III PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Upah Minimum Regional (UMR); Antara Teori dan Aplikasi.

1. Pengertian Upah Minimum Regional (UMR).

Upah Minimum Regional (UMR) adalah istilah yang pertama kali digunakan oleh Pemerintah dalam sistem pengupahan. Kemudian pada tahun 2001, istilah UMR tersebut berubah menjadi Upah Minimum Propinsi (UMP) untuk Pemerintah Daerah Tingkat I (UMR Tk.I) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) untuk Pemerintah Daerah Tingkat II (UMR Tk.II). Perubahan tersebut berkaitan dengan perubahan dalam peran dan wewenang menetapkan upah minimum seiring dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor. 22 tahun 1999 tentang Otonomi Daerah. Meskipun demikian, untuk memudahkan penyebutan sistem pengupahan yang diterapkan, dalam penelitian ini penulis tetap menggunakan istilah UMR dengan pengertian UMR di sini mencakup UMP, UMSP, UMK, dan UMSK (UMR= UMP, UMSP, UMK, UMSK).

Dalam pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-1/MEN/1999 Tentang Upah Minimum dijelaskan, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Menurut Tiagur Sinaga, yang dimaksud dengan upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja/buruh menurut jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan. Sedangkan tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.¹

¹ Makalah *Kebijakan Pengupahan Dalam Prespektif UU No. 13 Tahun 2003*, hal. 2. Oleh Tiagur Sinaga (Direktur Pengupahan, Jaminan Sosial dan Ketenagakerjaan Depnakertrans)

DPP Federasi Pekerja Seluruh Indonesia (FPSI) mendefinisikan upah minimum dengan *upah permulaan yang diterima oleh seorang pekerja atau buruh yang dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara minimal*.² Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dijelaskan, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah paling rendah yang menurut undang-undang atau persetujuan serikat buruh harus dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan.³

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-226/MEN/2000 tentang perubahan pasal 1, pasal 4, pasal 8, pasal 11, pasal 20, dan pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-1/MEN/1999 Tentang Upah Minimum dijelaskan, Upah minimum terdiri dari;

- a. Upah Minimum Propinsi (UMP) yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Propinsi.
- b. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yaitu upah minimum yang berlaku di daerah Kabupaten/Kota atau menurut wilayah pembangunan ekonomi daerah atau karena kekhususan wilayah tertentu.
- c. Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMSP) yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh kabupaten/Kota di satu Propinsi. Yang dimaksud dengan sektoral di sini adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut Klasifikasi Lapangan Usaha Indonesia (KLUI).
- d. Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/kotamadya atau menurut

Disampaikan pada Workshop pengupahan antar daerah di Shapir Hotel Yogyakarta tanggal 19 Oktober 2004.

² FPSI, *Position Paper*, Agustus, 1983, Dalam Sonny Sumarsono, *Ekonomi*, hal. 157.

³ *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, hal. 1108.

wilayah pembangunan ekonomi daerah atau karena kekhususan wilayah tertentu.

Dari definisi di atas terlihat ada dua unsur penting yang terkait dengan upah minimum, yaitu:

- a. Upah minimum merupakan upah permulaan, yaitu upah terendah yang harus diterima oleh seorang pekerja pada waktu pertama kali diterima bekerja.
- b. Jumlah upah minimum harus dapat memenuhi kebutuhan hidup buruh secara minimum yaitu kebutuhan untuk sandang, papan, pangan, dan keperluan rumah tangga.

2. Mekanisme Penetapan Upah Minimum Regional (UMR).

Setelah diberlakukannya Undang-Undang No. 22 tahun 1999 tentang Otonomi Daerah, maka sejak tahun 2000 wewenang untuk menetapkan UMR diserahkan sepenuhnya kepada Pemerintah Daerah masing-masing. Hal tersebut sebagaimana tertuang dalam pasal 89 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menetapkan bahwa upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan usulan dan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau Bupati/Walikota.

Dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan, dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit (Pasal 1 ayat (1)).

Keanggotaan Dewan Pengupahan terdiri dari, unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi, dan para pakar, dengan komposisi anggota perbandingannya 2:1:1. Sedangkan keanggotaan dari unsur Perguruan Tinggi dan para pakar jumlahnya disesuaikan menurut kebutuhan (Pasal 6 ayat (1-4) dan Pasal 23 ayat (1-4)).

Dewan Pengupahan ini terdiri dari; Dewan Pengupahan Nasional (Depenas) yang dibentuk oleh Presiden, Dewan Pengupahan Propinsi (Depeprop) dibentuk oleh Gubernur, dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (Depekab/Depeko) yang dibentuk oleh Bupati/Walikota (Pasal 2).

Tugas utama dari Depenas adalah memberikan saran, dan pertimbangan kepada Pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan nasional (Pasal 4). Sedangkan untuk Depeprop dan Depekab/Depeko tugasnya adalah memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka; penetapan UMP, penetapan UMK, penetapan Upah UMSP/K, penerapan sistem pengupahan di tingkat Propinsi, dan menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional (Pasal 21, dan Pasal 38).

Dalam merumuskan usulan tersebut, Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan baik nasional maupun daerah dapat bekerja sama dan berkonsultasi baik dengan Instansi Pemerintah maupun swasta serta pihak-pihak terkait lainnya jika dipandang perlu, seperti organisasi pengusaha, serikat pekerja dan instansi terkait ditingkat daerah (Pasal 5 dan Pasal 21).

UMSP/K usulan penetapan upahnya dirundingkan dan disepakati oleh asosiasi perusahaan dan serikat pekerja (BIPARTIT). Apabila sektor atau subsektor belum mempunyai asosiasi perusahaan, perundingan dan kesepakatan UMSP atau UMK

dilakukan oleh perusahaan di sektor atau sub sektor yang bersangkutan bersama APINDO dengan serikat pekerja terkait. Apabila sektor atau sub sektor belum mempunyai serikat perusahaan dan serikat pekerja, perundingan dan kesepakatan UMSP/K dilakukan oleh APINDO dengan gabungan serikat pekerja yang terkait dengan sektor atau sub sektor tersebut (Pasal 10-11, Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Nomor: Per-01/MEN/1999).

Hasil kesepakatan dari usulan-usulan tersebut kemudian disampaikan kepada Gubernur melalui Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja atau Instansi Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di Propinsi yang bersangkutan untuk disahkan, dengan ketentuan selambat-lambatnya 40 (empat puluh) hari sebelum tanggal diberlakukannya Upah Minimum (Pasal 4 ayat (6)).

3. Faktor-Faktor yang Menjadi Dasar Pertimbangan dalam Menentukan Upah Minimum Regional (UMR).

Dalam pasal 6 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/1999 dijelaskan setidaknya ada enam faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan UMR. Enam faktor tersebut adalah:

a. Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Peretapan upah minimum yang didasarkan pada kebutuhan hidup pekerja lajang dalam perjalanannya sudah mengalami beberapa kali perubahan, pada awalnya penetapan upah minimum didasarkan pada Kebutuhan Fisik Minimum (KFM), didasarkan pada Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), dan yang berlaku sekarang sebagaimana ditetapkan dalam pasal 89 ayat (2) UU nomor 13 tahun 2003 bahwa upah minimum diarahkan kepada pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Perubahan tersebut dilakukan karena penetapan upah minimum berdasarkan KFM dianggap sudah tidak sesuai lagi. Oleh karena itu, KFM kemudian diganti dengan KHM. Dalam perkembangannya, penetapan upah minimum berdasarkan KHM kembali mendapat koreksi cukup besar dari pekerja yang beranggapan bahwa sistem KHM sudah tidak sesuai lagi, karena tidak mampu meningkatkan taraf hidup dan produktivitas pekerja. Oleh karena itu, KHM perlu ditingkatkan menjadi KHL, karena KHL dianggap akan mampu meningkatkan taraf hidup dan produktivitas pekerja, serta produktivitas perusahaan, yang pada akhirnya diharapkan mampu meningkatkan produktivitas nasional.

Berdasarkan hal tersebut di atas, kemudian lahir kebijakan baru dalam menentukan standar upah minimum yaitu berdasarkan KHL yang pelaksanaannya diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

b. Tingkat Inflasi (Indeks Harga Konsumen (IHK)).

Inflasi secara sederhana dapat diartikan sebagai terjadinya kenaikan harga secara umum terhadap barang dan jasa yang dikonsumsi oleh masyarakat banyak. Perkembangan harga barang-barang konsumen ini diukur secara periodik dengan menggunakan IHK dengan maksud agar stabilitas harga sebagai cerminan stabilitas ekonomi dapat dipantau secara terus menerus.

Kaitannya dengan masalah penetapan upah, pengukuran IHK dilakukan karena yang terpenting dari upah bagi para pekerja/buruh adalah dengan upah yang diterimanya para pekerja bisa apa, bukan jumlahnya berapa, atau dengan kata lain

daya beli merupakan unsur terpenting dari upah yang diterima para pekerja bukan jumlah nominalnya.

c. Kemampuan, Perkembangan dan Kelangsungan Perusahaan.

Analisis terhadap kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kondisi dan kemampuan sebuah perusahaan dalam membayar upah para pekerja/buruh, sehingga jangan sampai pemerintah menentukan kebijakan upah di luar batas kemampuan perusahaan.

d. Upah Pada Umumnya Yang Berlaku di Daerah Tertentu dan antar Daerah.

Analisis terhadap upah antar daerah dilakukan sebagai bahan perbandingan dalam menentukan upah minimum baik UMP/UMK. Analisis tersebut dilakukan terutama terhadap UMP/UMK yang telah ditetapkan di daerah yang berbatasan langsung dengan daerah yang akan menetapkan UMP/UMK.

e. Kondisi Pasar Kerja.

Yang dimaksud dengan kondisi pasar kerja adalah jumlah (*trend*) angka pengangguran dari tahun ke tahun terutama angka relatif (prosentase) terhadap jumlah angkatan kerja yang ada di daerah setempat. Tinggi rendahnya tingkat pengangguran baik di tingkat lokal (satu daerah) maupun nasional akan sangat berpengaruh terhadap tingkat upah para pekerja. Jika tingkat pengangguran tinggi maka sudah bisa dipastikan bahwa upah bagi pekerja/buruh akan rendah, kerna tingkat pengangguran yang tinggi akan menyebabkan rendahnya nilai tawar pekerja/buruh di pasar tenaga

kerja. Begitu juga sebaliknya, jika tingkat pengangguran rendah maka upah akan mengalami kenaikan karena nilai tawar pekerja akan meningkat.

Kondisi pasa kerja di Indonesia sapai saat ini masih sangat memperhatikan, jumlah pengangguran dari tahun ke tahun terus meningkat. Hal ini disebabkan tidak seimbangannya antara jumlah tenagakerja atau pencari kerja dengan lapangan usaha yang tersedia.

Tabel 3.1
Penganggur Terbuka Menurut Pulau
dan Jenis Kelamin Tahun 2005

Pulau	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Sumatera	980,987	1,165,979	2,146,966
Jawa	3,730,083	3,133,429	6,863,512
Kalimantan	211,124	216,589	427,713
Sulawesi	302,796	552,797	855,593
Lainnya	258,307	302,163	560,470
JUMLAH	5,483,297	5,370,957	10,854,254

Sumber : BPS, Sakernas Tahun 2005 (data diolah dalam Ribu Orang)

f. Tingkat Perkembangan Ekonomi dan Pendapatan Per Kapita.

Yang dimaksud dengan tingkat perkembangan ekonomi dan pendapatan per kapita di sini adalah tingkat perkembangan ekonomi dan pendapatan per kapita di daerah setempat (daerah yang akan menetapkan UMP/UMK). Hal tersebut dikernakan tidak meratanya perkembangan ekonomi dan pendapatan per kapita antara daerah yang satu dengan daerah yang lain. Dengan demikian setiap daerah akan berbeda dalam menentukan UMP/UMK tergantung pada perkembangan ekonomi dan pendapatan per kapita yang dicapai di daerah tersebut.

Dalam pasal 88 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ditetapkan bahwa upah minimum bagi para pekerja ditentukan

berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dengan demikian selain keenam faktor di atas, ada faktor lain yang harus diperhatikan dalam menentukan upah minimum yaitu faktor produktivitas pekerja.

Produktivitas dijadikan sebagai salah satu faktor pertimbangan dalam menentukan upah karena produktivitas merupakan salah satu sumber yang dapat menambah pendapatan perusahaan, maka apabila produktivitas naik seharusnya upah juga naik. Perubahan produktivitas bisa terjadi karena ada perbaikan modal insani yang ada pada setiap pekerja dan perbaikan teknologi yang digunakan perusahaan.⁴

Secara filosofis, produktivitas dapat diartikan merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.⁵ pandangan hidup dan sikap mental yang seperti ini akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Secara definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan per satu waktu.⁶ Sedangkan secara umum, produktivitas diartikan sebagai suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak orang, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.⁷

⁴ Arfida BR, *Ekonomi*, hal. 159.

⁵ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaiman*, Cet. 5 (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal. 16.

⁶ Arfida BR, *Ekonomi*, hal. 37.

⁷ Konvensi Oslo Tahun 1984, *Ibid.*, hal. 17.

Adapun perhitungan Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI adalah: *(Jumlah Produk Domestik Regional Bruto / PDRB) : (Jumlah Tenaga Kerja yang Bekerja pada tahun yang sama)*. PDRB itu sendiri adalah jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha dalam suatu wilayah tertentu, atau merupakan jumlah nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan oleh seluruh unit ekonomi.⁹

Dari semua faktor tersebut di atas, faktor kebutuhan hidup pekerja yang didasarkan pada standar KHL adalah faktor utama yang dijadikan dasar pertimbangan dalam menentukan UMR. Hal tersebut didasarkan pada tujuan dari kebijakan UMR itu sendiri, yaitu untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja/buruh. Dengan terpenuhinya kebutuhan hidup para pekerja dengan baik (layak), diharapkan, akan mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas para pekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan/majikan, dan pada akhirnya akan mampu meningkatkan produktivitas nasional.

2. Pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR)

Dalam pelaksanaannya, UMR harus dibayarkan dengan upah bulanan. Namun demikian, apabila ada kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha, upah tersebut bisa dibayar mingguan atau 2 (dua) mingguan dengan ketentuan perhitungan upah didasarkan pada upah bulanan. Mengenai mekanisme pelaksanaan upah minimum ini telah diatur dalam pasal 13 sampai pasal 19 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/1999, yang di antaranya diuraikan sebagai berikut:

⁹ *Produk Domestik Regional Bruto Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Menurut Lapangan Usaha Tahun 2000-2004*, dikeluarkan oleh BPS Propinsi DIY. hal. 1.

- a. Bagi pekerja atau buruh yang berstatus tetap, tidak tetap dan dalam masa percobaan, upah diberikan oleh pengusaha serendah-rendahnya sebesar upah minimum (Pasal 14 ayat (1)).
- b. Upah minimum hanya berlaku untuk pekerja atau buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun (Pasal 14 ayat (2)).
- c. Penentuan besaran upah pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun dilaksanakan atas dasar kesepakatan antara pekerja atau serikat pekerja dengan perusahaan (Pasal 14 ayat (3)).
- d. Bagi pekerja dengan sistem kerja borongan, atau berdasarkan satuan hasil yang dilaksanakan 1 (satu) bulan atau lebih, upah rata-rata satu bulan serendah-rendahnya sebesar upah minimum di perusahaan (Pasal 15 ayat (1)).
- e. Upah pekerja harian lepas ditetapkan secara upah bulanan yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari:
 - 1). Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 25 (dua puluh lima).
 - 2). Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21 (dua puluh satu) (Pasal 15 ayat (2)).
- f. Bagi perusahaan yang mencakup lebih dari satu sektor atau sub sektor, maka upah yang diberikan sesuai dengan UMS Propinsi atau UMS Kabupate/Kota (Pasal 16 (1)).
- g. Dalam hal perusahaan mencakup beberapa sektor atau sub sektor yang satu atau lebih belum ada penetapan UMS Propinsi atau UMS Kabupaten/Kota,

maka untuk sektor tersebut diberlakukan UMSP atau UMSK yang tertinggi di perusahaan (Pasal 16 ayat (2)).

- h. Dalam hal perusahaan memerlukan pekerjaan jasa penunjang yang belum terdapat penetapan UMSP atau UMSK, maka bagi pekerja jasa penunjang diberikan UMSP atau UMSK tertinggi di perusahaan (Pasal 16 (3)).

Bagi perusahaan yang belum mampu melaksanakan upah minimum dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum kepada Gubernur melalui Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja atau Instansi Pemerintah yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan di Propinsi. Hal ini sebagaimana diatur dalam BAB V Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER-01/MEN/1999 tentang tata cara penangguhan pelaksanaan upah minimum pasal 20 sampai pasal 23, yang di antaranya menetapkan:

- a. Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan oleh pengusaha paling lama 10 (sepuluh) hari sebelum berlakunya ketetapan upah minimum (Pasal 23 ayat (1)).
- b. Penangguhan pelaksanaan upah minimum hanya berlaku paling lama 1 (satu) tahun (Pasal 21 ayat (6)).

Bagi perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan tersebut di atas akan dikenakan sanksi, dari mulai sanksi administratif (Pasal 190 ayat (1,2,3), sampai sanksi pidana (Pasal 183-189). Sanksi tersebut diberikan setelah dilakukan pengawasan dan penyidikan yang dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang bersifat independen. Dalam melaksanakan tugasnya, Pegawai Pengawas bekerjasama dengan pihak Kepolisian dan Kejaksaan. Pegawai Pengawas diberi kewenangan khusus sebagai penyidik Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan

pengawasan terhadap setiap perusahaan, dan memberikan sanksi kepada perusahaan yang tidak melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan (Pasal 176-181).

Dalam Keputusan Gubernur Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 154/KEP/2005 tentang Penetapan Upah Minimum Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2006 disebutkan bahwa upah minimum di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta berlaku bagi

- a. Pekerja berstatus tetap, tidak tetap, harian lepas, dan masa percobaan.
- b. Hanya berlaku bagi pekerja lajang yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.

Untuk tahun 2006, Pemerintah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta hanya menetapkan UMP, dan tidak menetapkan UMK, sehingga ketetapan UMP berlaku di seluruh Kabupaten/Kota. Keputusan ini diambil berdasarkan pertimbangan;

- a. Wilayah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang tidak terlalu luas yakni hanya terdiri dari empat Kabupaten, yaitu; Kabupaten Sleman, Bantul, Kulonprogo, Gunung Kidul, dan satu Kotamadya.
- b. Pendapatan antar daerah yang hampir merata diseluruh wilayah Kabupaten dan Kotamadya, atau dengan kata lain, tidak ada perbedaan pendapatan yang signifikan antar satu kabupaten dengan kabupaten lainnya.

Selain tidak menetapkan UMK, pada tahun 2006 Daerah Istimewa Yogyakarta juga tidak menetapkan UMSP/K. Ini disebabkan perusahaan yang terdapat di Daerah Istimewa Yogyakarta mayoritas adalah perusahaan yang bersifat padat karya, seperti industri kerajinan dan lain sebagainya, sehingga kondisi perusahaan-perusahaan tersebut untuk saat ini tidak memungkinkan apabila diterapkan sistem UMSP/K, apalagi dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor. Per-01/MEN/1999 pasal 5

dijelaskan, UMSP/K harus lebih besar sekurang-kurangnya 5% (lima persen) dari UMP atau UMK. Berdasarkan pertimbangan tersebut Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta untuk tahun 2006 tidak menetapkan Upah Minimum Sektorial baik Propinsi maupun Kabupaten/Kota (UMSP/K).

3. Fungsi Upah Minimum Regional (UMR).

UMR pada hakikatnya adalah upah terendah (minimum) yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah yang harus dibayarkan kepada pekerja yang menduduki jabatan terendah dalam Struktur Peringkat Jabatan yang berlaku pada sebuah organisasi (perusahaan).¹⁰ Walaupun tidak dijelaskan secara eksplisit tentunya dapat dipahami bahwa UMR tersebut hanya berlaku untuk pekerja yang termasuk dalam kategori tidak terampil (*unskilled*).

Dalam dunia kerja, pekerja yang termasuk dalam kategori *unskilled* mempunyai posisi yang sangat lemah dalam melakukan tawar-menawar untuk memperjuangkan hak-haknya terutama hak meningkatkan taraf hidup. Keadaan inilah yang kemudian banyak menimbulkan perlakuan-perlakuan yang kurang adil dari pihak pemilik perusahaan (majikan) terhadap para pekerjanya.

Untuk mengantisipasi hal tersebut, pemerintah membentuk sebuah sistem pengupahan yang didasarkan pada pertimbangan pemenuhan kebutuhan hidup minimum para pekerja yang kemudian dikenal dengan istilah UMR. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjaga agar kebutuhan hidup para pekerja selalu terpenuhi.

Dengan kata lain, upah minimum dapat diartikan sebagai salah satu instrumen kebijakan pemerintah untuk melindungi atau sebagai jaring pengaman (*safety net*)

¹⁰ Achmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, Cet. 2 (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002). Hal. 191.

bagi kelompok pekerja lapisan paling bawah di setiap perusahaan agar memperoleh upah serendah-rendahnya sesuai dengan nilai atau harga KHL.

Menurut Arfida, kebijakan upah minimum merupakan salah satu cara yang dapat membantu para pekerja memperoleh pendapatan upah wajar, apa lagi dalam situasi di mana pendapatan sangat berfluktuatif. Selain itu, penetapan upah minimum juga dimaksudkan untuk mengoreksi kelemahan sistem upah dengan mekanisme pasar yang cenderung berakhir pada tingkat upah yang lebih rendah.¹¹

Dalam surat Keputusan Gubernur Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 154/KEP/2005 tentang Penetapan Upah Minimum Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2006 disebutkan bahwa UMP tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan untuk mendorong peran serta pekerja dalam meningkatkan produksi.

6. Penerapan Upah Minimum Propinsi (UMP) di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

a. Keadaan Umum Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki luas wilayah sekitar ± 3.185,80 km². Secara administratif wilayah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dibagi menjadi empat Kabupaten yaitu Kabupaten Gunungkidul, Kabupaten Kulonprogo, Kabupaten Bantul dan Kabupaten Sleman, serta satu Pemerintahan Kota, yaitu Kota Yogyakarta. Sedangkan secara keseluruhan wilayah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta terdiri dari 75 kecamatan, 45 kelurahan dan 393 desa. Berikut adalah rincian lengkap pembagian wilayah administratif tersebut:

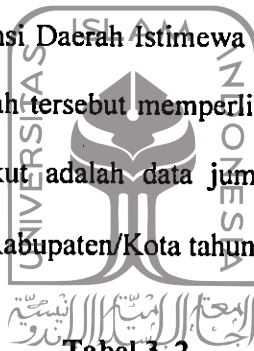
¹¹ Arfida BR, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Cet. 1 (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hal. 162.

Tabel 3. 1.
Jumlah Kabupaten/Kota, Kecamatan, dan Desa di
Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2001

No	Kabupaten/Kota	Kecamatan	Kelurahan	Desa
1.	Gunungkidul	18	-	144
2.	Bantul	17	-	75
3.	Sleman	17	-	86
4	Kulonprogo	12	-	88
5.	Kota Yogyakarta	14	45	-
Daerah Istimewa Yogyakarta		75	45	393

Sumber : BPS Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

Jumlah penduduk Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2005 tercatat sebanyak 3.280.200 jiwa. Jumlah tersebut memperlihatkan adanya kenaikan sekitar 0,05% dari tahun 2004. Berikut adalah data jumlah penduduk Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta menurut Kabupaten/Kota tahun 2004-2005.



Tabel 3. 2.
Jumlah Penduduk Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
Menurut Kabupaten/Kota Juni 2005

Kode	Kabupaten/Kota	2004	2005	Selisih (4)-(3)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
01	Kulon Progo	376.055	386.766	10.711
02	Bantul	818.764	823.367	823.367
03	Gunung Kidul	687.412	695.731	695.731
04	Sleman	945.045	955.172	955.172
05	Kota Yogyakarta	396.238	419.164	419.164
Daerah Istimewa Yogyakarta		3.223.514	3.280.200	3.280.200

Sumber : BPS Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

Secara geografis, Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta terletak di antara: 7^o 30' sampai dengan 8^o15' Lintang Selatan , 110^o sampai dengan 110^o52' Bujur Timur. Dengan batas-batas wilayah sebagai berikut:

- 1) Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Magelang.

- 2) Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Klaten dan Wonogiri.
- 3) Sebelah Selatan berbatasan dengan Samudra Indonesia.
- 4) Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Purworejo.

Meurut laporan BPS Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, kondisi perekonomian di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta selama kurun waktu 2001-2004 selalu mengalami peningkatan, namun pada tahun 2005 mengalami sedikit penurunan. Pada tahun 2004 laju pertumbuhan ekonomi tercatat sebesar 4,47% sedikit lebih rendah dibandingkan dengan tahun 2004 yang mencapai 5,12%. Hal tersebut disebabkan melemahnya pertumbuhan di sektor perdagangan, hotel, restoran, dan sektor jasa-jasa akibat rendahnya permintaan pasar yang terpengaruh oleh naiknya harga BBM. Namun demikian, secara umum kondisi perekonomian di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sudah mulai membaik setelah terjadi krisis ekonomi pada tahun 1998.¹²

Table 3.3.
Laju Pertumbuhan Ekonomi Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
Menurut Lapangan Usaha Tahun 2001-2005

Lapangan Usaha	2001	2002	2003	2004	2005	Rata-Rata
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(6)
1. Pertanian	4,10	1,75	0,44	3,55	4,35	2,84
2. Pertambangan dan Penggalan	0,63	0,16	0,94	0,84	1,57	0,83
3. Industri Pengolahan	1,52	2,82	2,80	3,25	2,60	2,60
4. Listrik dan Air Bersih	11,05	16,46	5,00	6,99	5,83	9,07
5. Bangunan	3,23	8,32	11,87	9,04	8,61	8,21
6. Perdagangan, Hotel, dan Restoran	5,00	5,43	6,30	5,86	5,04	5,53
7. Pengangkutan dan Komunikasi	7,68	7,06	8,16	10,10	5,76	7,75
8. Keuangan, Persewaan, Jasa Perusahaan	4,53	7,14	7,15	6,51	8,17	6,70
9. Jasa-jasa	4,64	3,75	2,97	2,61	2,49	3,29
PDRB	4,26	4,50	4,58	5,12	4,74	4,64

Sumber : BPS Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

¹² *Produk Domestik Bruto Menurut Lapangan Usaha 2000-2004*, Jurnal BPS Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. hal. 24.

Jumlah angkatan kerja di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2004 mencapai 82.329 orang dengan komposisi tingkat pendidikan S2 (0,41%), S1 (37,60%), SMA/SMK (45,74%), SLTP (4,03%), tamatan SD dan tidak tamat SD sebesar 0,42%. Melalui program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja yang dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) dan Lembaga Latihan Kerja (LLK) memberikan dampak yang positif dan mampu menempatkan tenaga kerja lebih dari 12.283 orang yang terserap pada sektor lapangan usaha industri pengolahan, sektor jasa kemasyarakatan, sosial dan perumahan. Pengiriman tenaga kerja melalui mekanisme Antar Kerja Lokal (AKL) mencapai 61,06%, Antar Kerja Daerah (AKAD) mencapai 19% dan Antar Kerja Negara (AKN) mencapai 19,94%.¹³

b. Mekanisme dan Faktor-Faktor yang Menjadi Dasar dalam Penetapan Upah Minimum Propinsi (UMP).

Upah Minimum Propinsi (UMP) Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta ditetapkan oleh Gubernur atas dasar usulan dari Dewan Pengupahan Propinsi (Depeprop) yang berjumlah 25 orang, terdiri dari unsur Tripartit plus yaitu: Unsur pengusaha sebanyak 6 orang, unsur pekerja 6 orang, unsur pemerintah 12 orang dan dari unsur Perguruan Tinggi/Pakar 1 orang.¹⁴

Dalam surat Berita Acara Penetapan Usulan UMP Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2006, Dewan Pengupahan Propinsi menetapkan usulan angka UMP tahun 2006, sebesar Rp. 460.000.- (Empat ratus enam puluh ribu rupiah). Usulan

¹³ www.c-parlemendiy.com, 24, Agustus 2005

¹⁴ *Usulan Upah Minimum Propinsi (UMP) tahun 2006*, Dewan Pengupahan Daerah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dalam *Laporan Kegiatan Komisi/Dewan Pengupahan dan Jaminan Sosial Tahun Anggaran 2005*, Pemerintah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Seksi Pengupahan dan Kesejahteraan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

tersebut ditetapkan berdasarkan kajian dan analisis terhadap faktor-faktor yang menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan UMP yaitu:¹⁵

- 1) Kebutuhan hidup layak (KHL) pekerja.
- 2) Faktor produktivitas pekerja.
- 3) Kemampuan usaha marginal.
- 4) Upah perbatasan dan upah antar daerah.
- 5) Faktor-faktor lain: Tingkat inflasi dan daya beli pekerja, kelangsungan usaha dan kebijakan pengupahan daerah.

Hasil penelitian dan kajian terhadap faktor-faktor tersebut di atas diketahui bahwa:

1. Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Pekerja.

Untuk mengetahui standar KHL di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Pengupahan Daerah, Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta melakukan survey harga KHL di pasar-pasar tradisional seperti di Pasar Kranggan, Pasar Bantul, Pasar Wates, Pasar Wonosari, dan Pasar Beran. Survey tersebut dilakukan pada bulan Januari, Mei dan Agustus 2005.

Hasil survey, analisa dan kajian harga-harga KHL pekerja oleh seluruh Kabupaten/Kota di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta selama bulan Januari, Mei dan Agustus 2005, dengan menggunakan perhitungan rata-rata biasa, diperoleh angka KHL tahun 2005, sebesar Rp. 673.518,- (Enam ratus tujuh puluh tiga ribu lima ratus delapan belas rupiah) hasil survey tersebut kemudian dijadikan bahan pertimbangan dalam penetapan UMP tahun 2006. Dengan melihat kenyataan bahwa UMP tahun 2005 telah mencapai 100.01 % dari KHL, maka pencapaian UMP terhadap KHL

¹⁵ *Ibid.*

tahun 2006 yang ideal diperkirakan sebesar 75% atau sebesar Rp. 505.140,-¹⁶. Untuk komponen dan harga KHL bisa dilihat dalam lampiran 2.

2. Faktor Produktivitas Tenaga Kerja.

Menurut data yang diperoleh dari laporan BPS Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Produktivitas Tenaga Kerja di di Propinsi Dearah Istimewa Yogyakarta terlihat sebagai berikut : tahun 2000 sebesar Rp.701.218,- tahun 2001 Rp. 718.552,- tahun 2002 Rp. 744.502,- tahun 2003 Rp. 772.031 dan tahun 2004 sebesar Rp. 790.832,- Menurut kajian sementara yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan, Produktivitas Tenaga Kerja di level atas akan memberikan kontribusi sebesar 40% dan level bawah sebesar 60%. Berdasarkan asumsi ini maka Produktivitas kerja bagi pekerja penerima upah minimum dapat dihitung sebagai berikut; $60\% \times \text{Rp.790.832,-} = \text{Rp. 474.500,-}$ ¹⁷

3. Kemampuan Usaha Marginal.

Dalam penetapan upah minimum tahun 2006, Dewan Pengupahan Propinsi DIY belum dapat melakukan penelitian secara akurat terhadap sektor-sektor usaha yang tidak mampu (marginal). Untuk mengetahui kemampuan usaha marginal, Dewan Pengupahan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta melakukan penelitian terhadap perusahaan yang mengajukan penangguhan pelaksanaan UMP tahun 2005.

Pada tahun 2005, perusahaan yang mengajukan penangguhan pelaksanaan UMP sebanyak 8 perusahaan (0,043%) dari jumlah perusahaan 290, atau dilihat dari tenaga kerjanya yaitu 919 orang (0,085%) dari seluruh tenaga kerja 108.000 orang,

¹⁶ *Laporan Kegiatan Komisi/Dewan Pengupahan dan Jaminan Sosial Tahun Anggaran 2005*, Pemerintah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Seksi Pengupahan dan Kesejahteraan Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi, tentang Penetapan Upah Minimum Propinsi (UMP) Tahun 2006, hal. 2.

¹⁷ *Laporan Kegiatan Komisi/Dewan.*, hal. 3..

dengan melihat prosentase yang relatif kecil ini maka perusahaan yang mengajukan penangguhan tersebut di atas dinilai tidak relevan mempengaruhi penetapan upah minimum.¹⁸

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas dalam melihat sektor usaha marginal ini, Dewan Pengupahan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta juga melakukan penjarangan aspirasi terhadap pengusaha dan instansi terkait, serta serikat pekerja yang ada di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam penjarangan tersebut diperoleh gambaran kenaikan UMP tahun 2006 yang dianggap ideal menurut para pengusaha berkisar 11% s/d 13% atau dari Rp. 400.000,- menjadi Rp. 448.000,-¹⁹

Adapun hasil penjarangan aspirasi dengan serikat pekerja, diperoleh keterangan bahwa pada tahun 2005 daya beli pekerja menurun akibat inflasi yang sempat mencapai 14,98% dan kemudian turun lagi menjadi 3,09%,²⁰ serta dampak dari kenaikan BBM. Oleh karena itu, kenaikan UMP untuk tahun 2006 yang diinginkan oleh pekerja minimal sebesar 20 % atau dari Rp. 400.000,- menjadi Rp. 480.000,-²¹

4. Upah Perbatasan dan Upah antar Daerah.

Informasi tentang kriteria ini diperoleh dengan cara melakukan studi banding dengan Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di daerah yang berbatasan langsung dengan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu Propinsi Jawa Tengah. Berdasarkan informasi dari Disnakertrans Propinsi Jawa

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ Laju inflasi sampai dengan bulan Mei 2005 berdasarkan perubahan IHK bulan Mei 2005 terhadap IHK bulan Desember 2004. *Laju Inflasi 45 Kota di Indonesia*, dalam Buletin Statistik Bulanan; *Indikator Ekonomi Mei 2006*, (Jakarta: Badan Pusat Statistik, 2006), hal. 8.

²¹ *Ibid.*, hal. 4.

Tengah, usulan UMP di beberapa daerah perbatasan dan di Jawa Tengah sudah ada sebagai berikut: Kabupaten Magelang (pengusaha Rp. 448.683,- pekerja 622.525), Kabupaten Purworejo Rp. 450.000,- Kabupaten Temanggung Rp. 432.000,- Kabupaten Banyumas Rp. 493.500,- Kabupaten Semarang Rp. 505.000,-²²

5. Kajian Ilmiah atau Kajian Akademis.

Yang dimaksud dengan kajian ilmiah di sini adalah kajian terhadap seluruh faktor yang dijadikan dasar dalam menentukan UMP. Dari kajian yang dilakukan berdasarkan pertimbangan dari semua aspek dan faktor sebagaimana diuraikan di atas kisaran angka UMP tahun 2006 adalah Rp. 468.850,-²³

Berdasarkan kajian terhadap faktor-faktor tersebut di atas, serta lobi-lobi yang dilakukan dalam musyawarah, akhirnya Dewan Pengupahan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta menetapkan usulan UMP untuk Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2006 sebesar Rp. 460.000,- yang kemudian usulan tersebut disetujui dan disahkan oleh Gubernur melalui Surat Keputusan Gubernur Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 154/KEP/2005 Tentang Penetapan Upah Minimum Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2006 dan diberlakukan mulai tanggal 1 Januari 2006.

Menurut Dewan Pengupahan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Upah Minimum Propinsi tahun 2006 sebesar Rp. 460.000,- mengalami kenaikan sebesar 15% dari Upah Minimum Propinsi tahun 2005 sebesar Rp. 400.000,- sedangkan pencapaiannya terhadap KHL sebesar 68,30 %.

²² *Ibid.*

²³ *Ibid.*

Berdasarkan uraian di atas, bisa diketahui bahwa ada empat faktor yang dijadikan dasar pertimbangan oleh Dewan Pengupahan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam menentukan usulan Upah Minimum Propinsi tahun 2006. Keempat faktor tersebut adalah; KHL, produktivitas tenaga kerja, usaha yang tidak mampu (marginal), upah perbatasan dan upah antar daerah.

Hal tersebut berbeda dengan usulan UMP tahun 2004 dimana dalam pertimbangannya Dewan Pengupahan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta melakukan analisis terhadap faktor pertumbuhan ekonomi dan kondisi pasar kerja di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan mencantumkannya dalam surat usulan penetapan UMP kepada Gubernur.

Tabel 3.6.
Upah Minimum Propinsi (UMP) Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
Tahun 2004-2006

TAHUN 2004			TAHUN 2005			2006		
UMP (Rp)	KHM (Rp)	UMP/KH M (%)	UMP (Rp)	KHM (Rp)	UMP/KHM (%)	UMP (Rp)	KHM (Rp)	UMP/KH L (%)
365.000	355.000	102.82	400.000	399.964	100.01	460.000	673.518	68.30

Sumber: Disnakertrans DIY

A. Konsep Pengupahan dalam Ekonomi Islam.

1. Pengertian Upah.

Istilah upah dalam Islam sering juga disebut dengan istilah ganjaran atau pahala. Istilah-istilah tersebut banyak sekali dijumpai dalam firman Allah SWT di antaranya:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ.

"Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan

*kepada'anya kehidupan yang baik, dan akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang Telah mereka kerjakan".*²⁴

Quraish Shihab menafsirkan kata *walanajziyannahum* (dan akan kami beri balasan kepada mereka) pada ayat di atas adalah balasan di dunia dan di akhirat. Ayat ini menegaskan bahwa Allah SWT akan memberikan balasan atau imbalan bagi mereka baik laki-laki maupun perempuan yang beramal saleh dengan imbalan di dunia dan imbalan di akhirat.²⁵

Amal saleh itu sendiri menurut Muhammad Abduh, seorang tokoh pembaharu Islam Mesir adalah *segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan manusia secara keseluruhan.*²⁶ Sementara menurut Syekh Abu Kasim Muhammad bin Umar Az-Zamaksari, seorang ahli tafsir klasik yang beraliran rasional, amal saleh adalah *segala perbuatan yang sesuai dengan dalil akal, al-Qur'an dan atau sunnah Nabi Muhammad SAW.*²⁷

Kedua definisi amal saleh di atas memberikan pengertian bahwa seseorang yang bekerja baik di perusahaan maupun perorangan dapat dikategorikan sebagai amal saleh karena hal tersebut sangat bermanfaat bagi diri dan keluarganya serta masyarakat banyak, selama pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan ketentuan *syara'*. Dengan demikian, seorang pekerja yang bekerja dengan baik dan benar (sesuai dengan prosedur dan ketentuan *syara'*), akan menerima dua imbalan yaitu imbalan di dunia (materi) dan imbalan di akhirat (pahala).

²⁴ QS. An-Nahl (16): 97.

²⁵ Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah*, Cet. 4 (Jakarta: Lentera Hati, 2006), VII. 342.

²⁶ *Ensiklopedi Hukum Islam*, diedit oleh Abdul Azis Dahlan dkk, Cet 5 (Jakarta: Intermasa, 2001), I: 94.

²⁷ *Ibid.*

Lebih jauh, ayat di atas juga menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam Islam, dengan kata lain Islam tidak melihat perbedaan *gender* dalam memberikan upah apabila mengerjakan suatu pekerjaan yang sama. Dalam ayat yang lain Allah SWT juga berfirman;

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ .

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan."²⁸

Quraish Shihab menjelaskan, makna *i'mali* (bekerjalah kamu) dalam ayat tersebut di atas adalah segala perbuatan baik yang bermanfaat baik untuk dirinya sendiri maupun masyarakat umum. Sedangkan yang dimaksud dengan *fasayara* (melihat) dalam ayat di atas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap perbuatan tersebut.²⁹

Dari dua keterangan ayat di atas dapat dipahami bahwa upah dalam perspektif Islam adalah imbalan yang diterima oleh seseorang atas pekerjaannya yang dilakukan dengan baik dan benar (sesuai dengan prosedur dan ketentuan *syara*'), berupa materi (di dunia) dan pahala (di akhirat). Dengan demikian, Islam memberikan pengertian yang lebih komprehensif dari pada pengertian upah versi konvensional, di mana upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi (duniawi atau kebendaan) tetapi juga pahala (berdimensi *ukhrawi/akhirat*).

²⁸ QS. At-Taubah (9): 105.

²⁹ Quraish Shihab, *Tafsir.*, V: 670.

2. Prinsip-Prinsip Dasar dalam Pengupahan.

Prinsip pengupah dalam ekonomi Islam tidak bisa lepas dari prinsip dasar kegiatan ekonomi (*muamalah*) secara umum, terutama dalam hal ini adalah prinsip keadilan (*al-'adl*) dan prinsip moralitas (akhlak). Dalam konteks hukum ekonomi, penegakan keadilan tidak hanya bernilai yuridis ekonomi semata, tetapi juga mengandung dimensi teologis. Ini berimplikasi bahwa keseluruhan aturan hukum ekonomi yang ditegakkan harus sejalan dengan nilai-nilai moral yang bersumber dari ajaran al-Qur'an.³⁰

Secara etimologi, adil (*al-'adl*) berarti tidak berat sebelah, tidak memihak, atau menyamakan yang satu dengan yang lain (*al-musāwah*), sedangkan menurut terminologi adil (*al-'adl*) bermakna mempersamakan antara yang satu dengan yang lain, baik dari segi nilai maupun dari segi ukuran, sehingga sesuatu itu menjadi tidak berat sebelah dan tidak berbeda satu sama lain. Selain itu, adil juga berarti berpihak kepada kebenaran.³¹

Istilah lain dari *al-'adl* adalah *al-qist*, kata *al-qist* dalam al-Qur'an disebutkan sebanyak 25 kali.³² Salah satu di antaranya tercantum dalam firman Alla SWT:

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ
بِالْقِسْطِ .

"*Sesungguhnya kami Telah mengutus rasul-rasul kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan Telah kami turunkan bersama mereka Al Kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan (bil qist)...*"³³

³⁰ Umar Shihab, *Kontekstualitas*, hal. 309-310.

³¹ *Ensiklopedi Hukum Islam*, I: 25.

³² Umar Shihab, *ibid.*, hal. 309.

³³ QS. Al-Hadid (57): 25.

Dalam *nas* ayat di atas, keadilan disebut dengan kata *al-qist*, yang dimaksud dengan *al-qist* ialah penerapan keadilan yang seimbang dalam segala hal, tidak berat sebelah, tidak aniaya (sewenang-wenang) dan tidak melebihi batas; yakni pihak yang satu tidak mengurangi hak pihak yang lain.³⁴

Berlaku adil sangat terkait dengan hak dan kewajiban. Hak yang dimiliki oleh seseorang, termasuk hak asasi wajib diperlakukan secara adil. Hak dan kewajiban ini terkait pula dengan masalah amanah, sementara amanah wajib diberikan kepada yang berhak menerimanya. Oleh karena itu, hukum yang berdasarkan amanah harus diterapkan secara adil tanpa dibarengi rasa kebencian dan sifat negatif lainnya.³⁵ Dengan pengertian lain, prinsip keadilan di sini mengandung arti harus senantiasa terdapat keseimbangan antara hak dan kewajiban; antara hak yang diperoleh seseorang dengan kewajiban yang harus ditunaikannya.³⁶

Apabila ditelusuri lebih jauh, prinsip keadilan dalam konsep pengupahan ekonomi Islam setidaknya memiliki dua makna yaitu:

a. Adil Bermakna Proporsional.

Apabila menelusuri keterangan-keterangan dalam al-Qur'an, dijumpai beberapa keterangan berkenaan dengan makna adil tersebut, di antaranya adalah firman Allah SWT;

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ .

*Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya.*³⁷

³⁴ Yusuf Qardhawi, *Fatwa-Fatwa Mutakhir*, alih bahasa Al-Hamid Al-Husaini, Cet. 1 (Jakarta: Yayasan Al-Hamidiy, 1996), hal. 736.

³⁵ *Ibid.*

³⁶ Juhaya S. Praja, *Filsafat Hukum Islam*, Cet. 1 (Bandung: Latifa Press, 2004), hal. 111.

³⁷ Qs. Al-Baqarah (2): 286.

Walaupun secara hakiki ayat tersebut di atas menjelaskan tentang pahala bagi manusia kelak di akhirat atas amal perbuatannya di dunia, namun prinsip keadilan yang terkandung di dalamnya dapat diterapkan dalam hal perolehan manusia di dunia yaitu setiap orang akan diberi pahala (upah) sesuai dengan pekerjaannya dan tidak ada seorang pun yang diperlakukan dengan tidak adil.

Para pekerja akan memperoleh upah sesuai dengan produktivitas dan kontribusinya dalam produksi. Sedangkan majikan/perusahaan akan memperoleh upah sesuai dengan modal dan kontribusinya terhadap produksi, sehingga setiap pihak akan memperoleh bagian yang sesuai dan tidak ada seorang pun yang akan dirugikan.³⁸ Dengan demikian, produktivitas kerja dalam konsep pengupahan ekonomi Islam adalah faktor pertimbangan utama dalam menentukan upah.

Prinsip keadilan dalam masalah pengupahan ini oleh para pakar manajemen Barat diterjemahkan menjadi prinsip *equal pay for equal job*, yaitu upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama. Hal ini mengandung makna jika ada dua orang atau lebih mengerjakan suatu pekerjaan yang sama, maka upah mereka harus sama. Prinsip ini telah menjadi kesepakatan dan ditetapkan dalam konvensi *International Labour Organization* (ILO) nomor 100.³⁹

Namun demikian, selain produktivitas pekerja hal penting lainnya yang harus diperhatikan berkenaan dengan makna dari proporsional ini adalah kemampuan perusahaan. Maksudnya adalah dalam menentukan upah bagi seorang pekerja harus juga diperhatikan kondisi perusahaan pada saat itu, karena bagaimanapun juga dalam kebijakan Islam tidak boleh menuntut sesuatu kepada pihak lain melebihi kemampuan

³⁸ Afzalur Rahman, *Muhammad.*, hal. 297.

³⁹ Ahmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, Cet. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), hal. 9.

yang dimilikinya karena hal tersebut merupakan sebuah *ke-dalim-an*. Inilah semangat lain yang ditegaskan dalam firman Allah SWT surat Al-Baqarah ayat 279 di yang menegaskan bahwasanya Allah SWT tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya masing-masing.

Prinsip di atas juga tersirat dalam firman Allah SWT.

لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ .

“... kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya”.⁴⁰

Ayat di atas merupakan prinsip umum dalam setiap kegiatan *mu'amalah* dalam Islam. Apabila dihubungkan dengan masalah prinsip pengupahan, ayat di atas menegaskan larangan berbuat aniaya baik kepada pekerja maupun kepada majikan atau perusahaan. Penganiayaan terhadap pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil atau sesuai dengan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja mereka. Sedangkan yang dimaksud dengan penganiayaan terhadap majikan atau perusahaan adalah mereka dipaksa oleh pekerja/buruh baik secara individu maupun melalui asosiasi/serikat pekerja untuk membayar upah pekerja melebihi kemampuan mereka.

Dengan demikian, berdasarkan penjelasan di atas dapat dipahami bahwa makna proporsional di sini mencakup dua aspek yaitu sesuai dengan produktivitas dan kondisi perusahaan.

b. Adil Bermakna Jelas dan Transparan.

Sebagaimana telah dikemukakan dalam penjelasan terdahulu, salah satu syarat yang menentukan sah tidaknya akad *ijarah* adalah kejelasan dalam masalah upah,

⁴⁰ QS. Al-Baqarah (2): 279.

baik itu dalam hal waktu pembayaran, jumlah upah yang akan diterima, maupun jenis upahnya apakah dalam bentuk uang atau yang lainnya. Hal tersebut di dasarkan pada sabda Rasulullah SAW.

من إستاجر أجيرا فليعلمه أجره

"Barang siapa mempekerjakan pekerja, maka beritahukanlah upahnya".⁴¹

Dalam hadis lain yang semakna dengan hadis di atas Rasulullah SAW juga bersabda:

من كان يؤمن بالله واليوم الآخر فلا يستعملن أجيرا حتى يعلمه أجره

"Barang siapa yang beriman kepada Allah dan hari akhir, maka janganlah ia mempekerjakan seorang ajir, sampai ia memberitahukan upahnya".⁴²

Adil yang bermakna jelas dan transparan ini juga tercantum dalam firman Allah SWT yang artinya: *"Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, maka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. jika yang berhutang itu orang yang lemah akalnya atau lemah (keadaannya) atau dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, Maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki (di*

⁴¹ HR Abdurrazaq dan al-Baihaqi dari Abu Hurairah dan Abu Said al-Khudri, dalam *Ensiklopedi Hukum Islam, Ibid.* Juga dalam *Himpunan Fatwa Dewan Syari'ah Nasional*, Edisi Kedua, Cet. 2 (Jakarta: PT. Intermasa, 2003), hal. 152 dan 215.

⁴² HR an-Nasa'i dari Abi Said, dalam Abdurrahman al-Maliki, *Politik.*, hal. 150.

antaramu). jika tak ada dua orang lelaki, Maka (boleh) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa Maka yang seorang mengingatkannya. janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka dipanggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah mu'amalahmu itu), kecuali jika mu'amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu. Maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya, dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit menyulitkan. jika kamu lakukan (yang demikian), Maka Sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. dan bertakwalah kepada Allah; Allah memberikan pengajaran kepadamu; dan Allah Maha mengetahui segala sesuatu”⁴³

Ayat tersebut di atas, merupakan petunjuk bagaimana seharusnya sebuah transaksi *mu'amalah* dilakukan yaitu harus dilakukan dengan cara yang jelas dan transparan agar lebih adil sehingga terhindar dari perselisihan.

4. Mekanisme Penetapan Upah.

Mekanisme merupakan hal penting dalam menetapkan upah bagi seorang pekerja, karena melalui mekanisme yang digunakan bisa diketahui adil-tidaknya upah yang ditetapkan. Berkaitan dengan hal tersebut, Islam memberikan tiga alternatif solusi dalam mekanisme menetapkan upah, yaitu:

⁴³ QS. Al-Baqarah (2): 282. *al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Dipenogoro, 200).

a. Mekanisme Musyawarah.

Syarat utama dari mekanisme ini adalah adanya keadilan dan kerelaan dari kedua belah pihak yang diperoleh melalui negosiasi atau musyawarah antara pekerja dengan perusahaan/majikan yang dilakukan sebelum menandatangani kontrak (*akad*) kerja sama. Dalam musyawarah tersebut kedua belah pihak diperbolehkan menyertakan syarat-syarat yang harus dipenuhi baik oleh pekerja maupun perusahaan/majikan dengan ketentuan syarat-syarat tersebut tidak bertentangan dengan ketentuan *syara'*. Dalam hal ini Rasulullah SAW bersabda;

الصالح جائز بين المسلمين إلا صلح حرم حلالاً أو أحل حراماً والمسلمون على شروطهم إلا شرطاً حرم حلالاً أو أحل حراماً.

"Perjanjian boleh dilakukan di antara kaum muslimin kecuali perjanjian yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram; dan kaum muslimin terikat oleh syarat-syarat mereka, kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram".⁴⁴

Ketentuan di atas diterapkan untuk menghindari terjadinya perselisihan dalam masalah upah setelah terjadinya kontrak kerja, seperti eksploitasi terhadap pekerja dengan memberi upah di bawah standar, atau sebaliknya pekerja menuntut upah di atas yang seharusnya diterima. Mekanisme seperti ini oleh ulama ahli fiqh disebut dengan istilah *ajru al-musamma* (upah yang disepakati).

Berkenaan dengan hal tersebut di atas, Muhammad Abdul Mannan berpendapat bahwa upah merupakan hak bagi pekerja yang ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan majikan. Oleh karena itu, kesepakatan merupakan syarat hakiki dalam menentukan upah bagi pekerja.⁴⁵

⁴⁴ HR at-'Irmidzi dari 'Amr bin 'Auf al-Muzanni, dalam *Himpunan Fatwa Dewan Syariah Nasional.*, hal. 215.

⁴⁵ Muhammad Abdul Mannan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, Editor H.M. Sonhaji dkk (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1997), hal. 116-117.

b. Mekanisme Pasar.

Mekanisme ini menetapkan bahwa upah yang diberikan kepada pekerja disesuaikan dengan upah yang berlaku di pasaran (pasar tenaga kerja). Besar upah tersebut ditentukan oleh orang yang ahli dalam menetapkan upah maupun pekerja yang hendak diperkirakan upahnya. Orang yang ahli dalam menentukan besarnya upah ini oleh para ahli fiqh disebut dengan *kubara'u*.⁴⁶

Penetapan upah sesuai dengan mekanisme pasar ini digunakan jika kedua belah pihak (pekerja dan perusahaan) tidak mencapai kesepakatan dalam menentukan upah, maka keduanya terikat oleh keumuman upah yang berlaku di pasaran untuk jenis pekerjaan yang sama. Namun demikian, upah ini tidak bersifat abadi hanya berlaku pada saat tertentu yang telah disepakati, atau dengan pekerjaan yang telah disepakati untuk dikerjakan.⁴⁷ Mekanisme penetapan upah seperti ini oleh para ulama ahli fiqh disebut dengan *ajru al-Misli* (upah yang sepadan).

c. Ditentukan oleh Negara.

Dalam penjelasan terdahulu telah disinggung bahwa selain bersifat etis, ekonomi Islam juga bersifat normatif dalam artian peka-dampak (*consequence-sensitive*). Ia tidak hanya membahas masalah hak-hak kekayaan, tetapi juga menuntut negara untuk mengambil sikap korektif jika pelaksanaan hak-hak kekayaan (pribadi) menimbulkan akibat sosial yang merugikan. Dalam artian bahwa aturan ekonomi Islam menentang aturan-aturan atau kebijakan yang merugikan orang lain.

⁴⁶ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas*, Hal. 194.

⁴⁷ Abdurrahman al-Maliki, *Politik*, hal. 148.

Berdasarkan sifat normatifnya tersebut, para ulama fiqh membolehkan negara ikut campur dalam masalah ketenagakerjaan, termasuk dalam menentukan upah bagi para pekerja. Tindakan tersebut dilakukan apabila terjadi gejolak tidak sehat dalam masyarakat yang menjurus kepada kedaliman atau terancamnya kemaslahatan umum, misalnya adanya tindakan sewenang-wenang dari perusahaan terhadap para pekerja, aksi unjuk rasa yang dapat menyebabkan lumpuhnya perekonomian negara, dan lain sebagainya. Apabila terjadi keadaan seperti demikian, maka negara diperbolehkan untuk turut campur menyelesaikan masalah tersebut baik sebagai penengah antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja, maupun mengeluarkan peraturan yang ditujukan untuk menegakan keadilan.

Dengan demikian, menurut Ibnu Taimiyah, tujuan dari campur tangan Negara di sini adalah untuk mencegah terjadinya kedaliman yang satu kepada yang lain, atau dari kelompok yang satu terhadap kelompok yang lain dan mengharuskan semua pihak menegakan keadilan.⁴⁸

Pendapat senada juga dikemukakan oleh Yusuf Qardawi. Menurut Yusuf Qardawi hukum Islam membuka pintu seluas-luasnya bagi negara untuk menentukan kebijakan dalam upaya mewujudkan apa yang dipandang sebagai kemaslahatan umum, atau untuk menetapkan perundang-undangan dan peraturan yang bermaksud menjamin kemaslahatan umum, atau mengambil tindakan-tindakan untuk mencegah dan menanggulangi gejala-gejala tertentu yang tidak sehat, dengan syarat semuanya itu tidak bertentangan dengan *nas-nas* yang *muhkam* (jelas maknanya) dan tidak bertentangan pula dengan kaidah hukum yang tetap.⁴⁹

⁴⁸ Ibnu Taimiyah, *Ar-Risalah* tentang *Al-Hisbah*, dalam Yusuf Qardhawi, *Fatwa-Fatwa*, hal. 741.

⁴⁹ Yusuf Qardawi, *Fatwa-Fatwa*, hal. 738.

Dengan demikian, intervensi atau campur tangan pemerintah ini dilakukan ketika terjadi gejolak masalah upah yang bisa menimbulkan kemadaramatan baik bagi individu (pekerja/perusahaan) maupun masyarakat secara umum, dengan maksud agar kemaslahatan individu dan masyarakat tetap terjaga, yang mana hal tersebut merupakan salah satu karakteristik ekonomi Islam.

5. Mekanisme Pembayaran Upah.

Menurut Asy-Syafi'i, Malik dan Abu Hanifah, pada dasarnya upah diberikan setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya, kecuali ada kesepakatan dalam perjanjian bahwa upah tersebut dibayarkan di muka. Alasannya adalah firman Allah SWT;



فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ ذَكِيمٌ

“...Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya...”.⁵⁰

Menurut Abu Hanifah, ayat tersebut memerintahkan kepada orang yang menyusukan anaknya kepada orang lain untuk memberikan upahnya setelah selesai menyusui.⁵¹

Dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Mājah Rasulullah SAW bersabda;

أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه.

“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya”.⁵²

Dalam hadis lain yang semakna dengan hadis di atas. Rasulullah SAW juga bersabda;

⁵⁰ QS. At-Talāq (65): 6.

⁵¹ Ibnu Qudamah, *Al-Mughni; Syarh al-Kabir*, (Beirut: Dār Al-Kitāb al-‘Alamiyah, t.t), VI: 14.

⁵² Ibnu Majah, *Sunan*, IV: 223.

اعطوا الاجير اجره قبل ان يجف عرقه, واعلموا اجره وهو في عمله.

*“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukanlah ketentuan upahnya, terhadap apa yang dikerjakannya”.*⁵³

Hadis di atas menegaskan tentang wajibnya membayar upah tepat pada waktunya, atau segera setelah pekerjaannya selesai baik itu berkeringat atau tidak, diminta atau tidak. Hal tersebut dikarenakan upah bagi seorang pekerja memiliki fungsi yang sangat mendasar demi kelangsungan hidup mereka dan keluarganya. Dari upah yang diterimanyalah seorang pekerja berusaha memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarganya. Sehingga merupakan sebuah kedaliman bagi majikan atau perusahaan yang menunda-nunda upah para pekerjanya sedangkan ia mampu untuk membayarnya. Dalam sebuah sabda Rasulullah SW dijelaskan;

قال الله تعالى: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة رجل أعطى بي ثم غدر ورجل باع حرا فاكل ثمنه ورجل استأجر أجيرا فاستوفى منه ولم يعطه أجره.

Allah SWT berfirman, “Ada tiga kelompok manusia dimana aku adalah musuh mereka nanti di hari kiamat. Pertama, adalah orang yang membuat komitmen akan memberi atas nama-Ku (bersumpah atas nama-Ku), kemudian ia tidak memenuhinya. Kedua, orang yang menjual belikan orang yang merdeka kemudian memakan uangnya. Ketiga, adalah orang yang mempekerjakan seorang pekerja kemudian ia mengambil seluruh haknya dan tidak membayar upahnya”.⁵⁴

Hadis di atas menegaskan bahwa salah satu golongan yang dimusuhi Allah SWT adalah orang yang memanfaatkan tenaga buruh/pekerja, kemudian setelah pekerja tersebut menunaikan pekerjaannya, orang tersebut tidak memberikan upahnya.

⁵³ HR Baihaqi, dalam Ahmad al-Hasyimi, *Terjemah Mukhtarul Hadits*, Cet. 1 (Bandung: PT. Ma'arif, 1996), hal. 552.

⁵⁴ Al-Bukhāri, *Shahih al-Bukhāri, Bab Ism man Mana'a Ajra al- Ajri*, Zuz. 10, (Beirut: Dār al-Fikr, t.t), hal. 103-104.

Menunda apalagi tidak membayar upah pekerja adalah sebuah kedaliman yang akan menimbulkan ke-*madarat*-an (menyulitkan) kepada para pekerja dan orang-orang yang menjadi tanggungannya. Perbuatan tersebut tentunya sangat bertentangan dengan syariat Islam yang dengan keras berusaha mencegah terjadinya perbuatan yang mendatangkan ke-*madaratan*-an dan tindakan yang merugikan orang lain. Allah SWT berfirman;

وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

*“Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”.*⁵⁵

Ayat di atas mengandung makna bahwa seseorang dilarang melakukan perbuatan yang dapat merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya menjadi miliknya. Apabila dihubungkan dengan masalah upah, ayat di atas menggariskan bahwa seorang majikan/perusahaan dilarang memberikan upah para pekerjanya di bawah atau kurang dari yang seharusnya diberikan (upah yang berlaku di pasar tenaga kerja). Dengan demikian, upah merupakan hak pekerja yang wajib diberikan oleh perusahaan/majikan sesuai dengan kesepakatan dan yang berlaku di pasaran (pasar tenaga kerja).

Larangan melakukan perbuatan yang dapat merugikan orang lain juga ditegaskan dalam sebuah kaidah hukum Islam yang berasal dari hadis Nabi SAW yang diriwayatkan oleh Imam Malik dalam *Al-Muwatta*, serta Imam Ahmad dan Ibnu Majah dalam *Al-Musnad*, yang berbunyi;

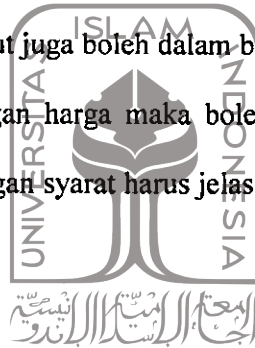
⁵⁵ QS. Asy-Syu'ara (26): 183.

لا ضرر ولا ضرار

“Tidak boleh ada madarat dan tidak boleh mendatangkan kemadaratan”.

Kaidah tersebut merupakan kaidah umum dalam hukum Islam yang tidak boleh ditawar-tawar lagi. Para ahli hukum Islam (*fuqaha*) merinci pengertian kaidah tersebut menjadi beberapa cabang di antaranya; ke-*madarat*-an harus dihapus, ke-*madarat*-an tidak boleh dihapus dengan ke-*madarat*-an, dan lain sebagainya.

Menurut An-Nabhani, upah bagi seorang pekerja boleh dibayarkan secara tunai maupun tidak, upah tersebut juga boleh dalam bentuk harta maupun jasa. Sebab, apa saja yang bisa dinilai dengan harga maka boleh dijadikan sebagai upah, baik berupa materi maupun jasa, dengan syarat harus jelas. Apabila tidak jelas, maka tidak sah.⁵⁶



6. Batasan Upah.

Menurut para ahli hukum Islam (*fuqaha*), upah dalam Islam harus diberikan dengan sepadan, yang dimaksud dengan sepadan di sini adalah upah yang adil dan memadai, yaitu sepadan dengan pekerjaan yang telah dilakukannya, dengan mempertimbangkan situasi dan kondisi serta faktor-faktor yang berkaitan dengan nilai pekerjaan tanpa ada keadilan baik terhadap pekerja maupun majikan/perusahaan.⁵⁷

Ayat tersebut di atas menjelaskan apa yang dapat dituntut oleh seorang pekerja dari perusahaan. Upah yang bisa dituntut pekerja kepada perusahaan adalah sama

⁵⁶ Taqyuddin An-Nabhani, *Membangun.*, hal. 89.

⁵⁷ Yusuf Qardawai, *Fatwa-Fatwa.*, hal. 742.

dengan sumbangan mereka terhadap proses produksi bersama-sama dengan faktor-faktor produksi lainnya.⁵⁸

Faktor-faktor yang berkaitan dengan nilai pekerjaan dalam penetapan upah yang sesuai tersebut telah diungkapkan oleh Umar Bin Khattab dalam beberapa pidatonya tentang distribusi bantuan dan pembayaran upah, yaitu;

- a. Jasa apa yang telah seseorang berikan untuk kepentingan Islam ?.
- b. Kesulitan apa yang telah atau sedang dialami, demi kepentingan Islam ?.
- c. Seberapa lama pengabdianya kepada Islam ?.
- d. Apa kebutuhan riil (yang sebenarnya) dari seseorang ?.
- e. Seberapa besar tanggungjawab ekonomi seseorang (jumlah keluarganya).⁵⁹

Menurut Afzalur Rahman, faktor-faktor tersebut memang dipergunakan pada masa awal pergerakan Islam, namun demikian dengan sedikit pemikiran akan terlihat di dalamnya terkandung prinsip-prinsip dasar yang mengatur masalah upah dalam masyarakat secara umum, seperti:

- a. Ilmu pengetahuan serta keterampilan atau pelatihan-pelatihan yang dimiliki.
- b. Lamanya pengabdian seseorang terhadap perusahaan/majikan.
- c. Jenis Pekerjaan, kemampuan fisik serta intelektual yang dibutuhkan dalam pekerjaan/satu usaha.
- d. Kebutuhan ekonomi dan peningkatannya.
- e. Jumlah tanggungan (keluarganya).

Yusuf Qardawi berpendapat, ada dua hal yang harus diperhatikan dalam menentukan upah, yaitu:

⁵⁸ Afzalur Rahman, *Muhammad.*, hal. 300-301.

⁵⁹ *Ibid.*, hal. 302-303.

- a. Nilai kerja itu sendiri, hal ini terkait dengan kualitas pekerja dalam bekerja dan hasil pekerjaannya, sebab tidak mungkin disamakan antara orang yang berilmu pengetahuan dengan orang bodoh, orang yang rajin dalam pekerjaannya dengan orang yang malas dan lain sebagainya, karena menyamakan antara dua orang yang berbeda adalah suatu kedaliman, begitu juga dengan membedakan antara dua orang yang sama. Allah SWT berfirman;

قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ.

“...Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?” *Sesungguhnya orang yang berakal yang dapat menerima pelajaran.*⁶⁰

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ.

“Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya, dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.”⁶¹

- b. Kebutuhan pekerja, yaitu segala sesuatu yang diperlukan oleh seorang pekerja dan orang-orang yang menjadi tanggungannya, sesuai dengan kondisinya tanpa berlebihan dan kekurangan. Kecukupan menurut Qardawi tidak bersifat statis dan tidak sama bagi setiap orang, tetapi bagi setiap orang sesuai dengan kondisinya masing-masing. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh an-Nawawi; “Kecukupan itu bukan sesuatu yang statis dan bukan pula satu bentuk bagi semua orang, tetapi bagi setiap orang sesuai dengan kondisinya masing-masing”. Abu Bakar pernah berkata; “Tentukanlah untuku penghidupan (seperti penghidupan) seorang dari

⁶⁰ QS. Az-Zumar (39): 9.

⁶¹ QS. Al-an’ām (6): 132.

*kalangan pertengahan orang-orang Quraisy, bukan yang tertinggi dan bukan pula yang terendah dari mereka”.*⁶²

Oleh karena itu menurut Yusuf Qardawi adalah kewajiban setiap majikan/perusahaan untuk memberikan kepada para pekerjanya upah yang memadai, yaitu upah yang cukup dan sepadan dengan pekerjaan yang telah dilakukannya, sehingga mereka bisa menikmati hidupnya.⁶³ Allah SWT berfirman:

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ . وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَىٰ .

“*Sesungguhnya kamu sekalian tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang. Dan sesungguhnya kamu sekalian tidak akan kehausan di dalamnya dan tidak pula tertimpa panas matahari”.*⁶⁴

Apabila dicermati, ayat di atas bertutur tentang kebutuhan pokok seorang manusia yang terdiri dari, makanan, pakaian, minuman serta tempat tinggal yang akan melindunginya dari panas matahari. Kata *tazma'u* (merasa haus atau sangat menginginkan sesuatu) dalam ayat di atas menurut Afzalur Rahman tidak hanya bermakna haus karena ingin minum, tetapi juga haus terhadap pendidikan dan pelayanan kesehatan (medis).⁶⁵

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, para ahli hukum Islam (*fuqaha*) telah menulis secara mendalam mengenai prinsip-prinsip pemenuhan kebutuhan hidup. Menurut para *fuqaha*, secara umum pemenuhan kebutuhan pokok merupakan kewajiban negara dan masyarakat bersama sehingga tidak ada seorang pun yang masih merasa kekurangan keperluan hidup yang mendasar.

Para ahli hukum Islam (*fuqaha*) telah mengidentifikasi dan membagi kebutuhan-kebutuhan pokok yang harus dipenuhi bagi seluruh warga negara menjadi

⁶² Yusuf Qardawi, *Peran Nilai*, hal. 406-407.

⁶³ Yusuf Qardawi, *Fatwa-Fatwa*, hal. 742.

⁶⁴ QS. Tāhā (20): 118-119.

⁶⁵ Afzalur Rahman, *Muhammad*, hal. 298.

tiga bagian, yaitu kebutuhan manusia yang bersifat *daruriyyat* (kebutuhan pokok), *hajiyyat* (kesenangan), dan *tahsiniyyat* (kehalusan budi). Yang termasuk dalam kategori kebutuhan *daruriyyat* adalah kebutuhan gizi (makan dan minum), serta pakaian dan tempat tinggal. Para *fuqaha* juga berpendapat bahwa kebutuhan tidak saja termasuk hal-hal yang berkaitan dengan usaha untuk menjaga *nafs* (fisik luar manusia) melainkan juga hal-hal yang dapat melindungi agama (*din*), intelektual atau pikiran (*aql*), keturunan (*nasl*), dan harta kekayaan (*mal*).⁶⁶

Dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Muslim dari Abu Z̄ar, Rasulullah SAW bersabda :

هم إخوانكم جعلهم الله تحت أيدكم فاطعموهم مما تأكلون وألبسوهم مما تلبسون ولا تكفوهم ما يغلبهم فإن كلفتموهم فأعينوهم.

*Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu, sehingga barang siapa yang mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberinya pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebankannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).*⁶⁷

Dalam hadis lain yang diriwayatkan oleh Abu Daud dari Mustaurid bin Syadaq Rasulullah SAW juga bersabda :

من كان لنا عاملا فاليكتسب زوجة, فإن لم يكن له خادم فاليكتسب خادما, فإن لم يكن له مسكن فاليكتسب مسكنا, قال: قال: أبو بكر: أخبرت أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: "من اتخذ غير ذلك فهو غال أوسارق".

"Siapa yang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah ia mencarikan istri (untuknya); apa bila tidak memiliki pembantu, hendaklah ia mencarikan

⁶⁶ Zianuddin Ahmad, *al-Qur'an, Kemiskinan dan Pemerataan Pendapatan*, alih bahasa Ratri Pirianita, Cet. 1 (Yogyakarta: Dana Bakti Prima Yasa, 1998), hal. 5-6.

⁶⁷ Muslim, *Shahih Muslim*, (Beirut: Dār al-Fikr, t.t), II: 30. Juga dalam Bukhari, *Shahih al-Bukhārī; Kitāb al-Adab*, (Beirut: Dār al-Fikr, t.t), hal. 232.

untuknya seorang pembantu. Apa bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, hendaklah ia mencarikan untuknya tempat tinggal. Abu Bakar berkata: Diberitakan kepadaku bahwa Nabi Muhammad Saw. bersabda: "Siapa yang mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keterlaluan atau pencuri".⁶⁸

Kedua hadís di atas secara tegas menjelaskan bahwa upah yang sifatnya materi (upah di dunia) mestilah terkait dengan keterjaminan dan terpenuhinya kebutuhan pokok seorang pekerja yaitu makanan, minuman, pakaian, serta tempat tinggal, dengan baik. Kalimat; *"harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri)"*, dalam hadis pertama juga menunjukkan tidak boleh ada perbedaan yang terlalu mencolok antara makanan yang dimakan serta pakaian yang dipakai seorang majikan dengan pekerjanya.

Selain itu, hadis di atas juga menegaskan bahwa termasuk salah satu yang menjadi tanggung jawab seorang majikan adalah mencarikan jodoh bagi pekerjanya yang masih lajang (sendiri). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dengan majikan (perusahaan) dalam Islam bukan hanya sebatas hubungan formal masalah pekerjaan. Akan tetapi lebih dari itu, hubungan kerja juga harus dibangun atas dasar hubungan kekeluargaan yang antara pekerja dan majikan harus saling membantu, melindungi, dan melengkapi. Inilah salah satu dimensi moral yang sangat ditekankan dalam sistem pengupahan ekonomi Islam. Bagi seorang majikan atau perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan tersebut Rasulullah SAW mengecamnya sebagai seorang yang keterlaluan atau pencuri. Dalam Qs. An-Nahl (16) ayat 90, Allah SWT berfirman;

⁶⁸ Abu Dawud, *Sunan Abu Dawud*, hadis ke-2945 (Beirut: Dār al-Fikr, t.t), III:134.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ.

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

Apabila dikaitkan dengan masalah perjanjian kerja, ayat di atas memerintahkan kepada para pemberi kerja (perusahaan/majikan) untuk berlaku adil, tidak berbuat keji (dalim) dan dermawan kepada para pekerjanya. Kata "kerabat" dalam ayat di atas menurut Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi Lubis bisa diartikan dengan tenaga kerja, karena para pekerja merupakan bagian dari perusahaan, dan kalaulah bukan karena jerih payah para pekerja tidak mungkin sebuah perusahaan bisa berhasil.⁶⁹

Dalam hadiś yang telah dikemukakan terdahulu, Rasulullah SAW juga bersabda;

اعطوا الاجير اجره قبل ان يجف عرقه.
"Berikanlah pekerja upahnya sebelum kering keringatnya".⁷⁰

Secara tekstual hadiś di atas mengungkapkan tentang wajibnya membayar upah tepat pada waktunya, atau segera setelah pekerjaannya selesai baik itu berkeringat atau tidak, diminta atau tidak. Namun demikian, secara filosofis hadiś tersebut juga bisa ditafsirkan bahwa keringat dari seorang pekerja merupakan tanda bahwa pekerja tersebut dalam keadaan sehat, kuat, dan produktivitasnya tinggi. Seorang pekerja akan sehat apabila minimal kebutuhan pokoknya terpenuhi dengan

⁶⁹ Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Cet. 3 (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), hal. 157.

⁷⁰ Ibnu Majah, *Sunan*, IV: 2623.

baik, tempat tinggal yang layak, pakaian yang pantas, serta makanan dan minuman yang dikonsumsinya sehat dan bergizi. Oleh karena itu, upah bagi seorang pekerja minimal harus mencukupi segala kebutuhan pokok hidupnya dengan baik sehingga kesehatannya akan tetap terjaga. Sebab tanpa kesehatan manusia tidak dapat melakukan aktivitas.

Penjelasan di atas menggariskan bahwa upah bagi seorang pekerja minimal harus mampu mencukupi kebutuhan pokok (*daruriyat*) seperti; makanan dan minuman, pakaian, tempat tinggal, pendidikan, serta kesehatan seorang pekerja dengan baik dan layak, yaitu sesuai dengan upah yang berlaku di pasar tenaga kerja atau sesuai dengan kebiasaan yang berlaku di masyarakat setempat.

Ketentuan tersebut menunjukkan salah satu kesempurnaan sekaligus “keunikan” hukum Islam dalam menyelesaikan masalah pengupahan. Islam menghendaki upah diberikan secara adil, yaitu jelas, transparan, dan proporsional yang bermakna sesuai dengan produktifitas atau manfaat yang telah diberikan pekerja kepada perusahaan. Namun di sisi lain, Islam juga menetapkan melalui beberapa hadis yang telah dikemukakan bahwa upah bagi seorang pekerja harus mampu menjamin tercukupinya kebutuhan pokok bukan hanya pekerja itu sendiri tetapi juga keluarga yang menjadi tanggungannya.

BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN

Upah dalam konsep konvensional mengandung makna sesuatu yang diberikan oleh pemberi kerja (perusahaan/majikan) kepada pekerja/karyawan baik itu dalam bentuk uang atau yang lainnya sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikannya kepada perusahaan. Sedangkan dalam konsep Islam, upah dimaknai sebagai imbalan yang diterima oleh seseorang atas pekerjaannya yang dilakukan dengan baik dan benar (sesuai dengan ketentuan *syara'* dan prosedur kerja) berupa materi (di dunia) dan pahala (di akhirat). Dengan demikian upah dalam konsep Islam memiliki makna yang lebih luas dari makna upah konvensional yakni tidak hanya berdimensi materi (duniawi) tetapi juga berdimensi *ukhrawi* (ke-akhirat-an) yaitu berupa pahala yang akan diterima nanti di akhirat.

Perbedaan dalam memaknai upah tersebut berdampak pada perbedaan prinsip dasar yang digunakan dalam menentukan upah. Sistem pengupahan konvensional maupun sistem pengupahan Islam, keduanya memang sama-sama menjadikan keadilan (*justice*) sebagai prinsip utama dalam menentukan upah. Namun demikian, di samping prinsip keadilan (*justice*), sistem pengupahan ekonomi Islam juga mengharuskan memasukkan nilai-nilai agama lainnya seperti; etika (akhlak/moral), *nubuwwah*, *khilafah*, dan *ma'ad* dalam menentukan upah, karena hal tersebut merupakan identitas utama ekonomi Islam yang harus senantiasa diperhatikan dalam setiap kegiatan dan kebijakan ekonomi.

Perbedaan prinsip tersebut pada akhirnya berdampak pada hubungan yang dibangun dalam dunia kerja. Konvensional mendasarkan hubungan antara pekerja dengan perusahaan/majikan hanya sebatas hubungan kerja biasa, sehingga hubungan

di luar itu kurang begitu diperhatikan. Sementara Islam melalui prinsip moralnya (akhlak) menetapkan bahwa hubungan antara pekerja dengan perusaha/majikan bukan hanya sebatas hubungan kerja biasa, tetapi lebih dari itu harus dibangun berdasarkan hubungan kekeluargaan yang demi tujuan bersama, antara satu dengan yang lainnya dituntut untuk saling membantu, menjaga, dan melengkapi.

Apabila dicermati lebih mendalam, dari penjelasan terdahulu terlihat ada beberapa perbedaan mendasar antara UMR yang diterapkan pemerintah dengan konsep upah dalam ekonomi Islam. Perbedaan tersebut antara lain:

A. Faktor Utama yang Dijadikan Dasar Pertimbangan dalam Menetapkan Upah

Dalam pasal 6 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/1999 dijelaskan setidaknya ada enam faktor yang menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan UMR, keenam faktor tersebut adalah:

1. Kebutuhan hidup seorang pekerja (KHL).
2. Indek Harga Konseumen (IKH).
3. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan.
4. upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah.
5. Kondisi pasar kerja.
6. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.

Faktor-faktor yang menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan UMR tersebut di atas juga ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal 88 ayat (4) ditetapkan bahwa upah minimum

bagi para pekerja ditentukan berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan ketentuan di atas diketahui ada satu faktor lain yang harus diperhatikan dalam menentukan upah minimum yang belum tercantum dalam pasal 6 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/1999, faktor tersebut adalah produktivitas pekerja. Dengan demikian berdasarkan dua peraturan pemerintah di atas, saat ini ada tujuh faktor yang menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan UMR, yaitu enam faktor yang sudah disebut di atas ditambah dengan faktor produktivitas pekerja.

Dari ketujuh faktor tersebut, faktor paling utama yang menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan UMR adalah biaya kebutuhan hidup seorang pekerja lajang (belum menikah) dalam satu bulan dengan menggunakan standar KHL. Dalam pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor. Per-17/MEN/VIII/2005 dijelaskan, yang dimaksud dengan KHL adalah *standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.*

Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagai dasar penetapan upah minimum merupakan peningkatan kualitas dan kuantitas kebutuhan hidup dari KHM (pasal 2 ayat (1)). Peningkatan kuantitas berkaitan dengan jumlah jenis dan besaran setiap jenis kebutuhan. Jumlah jenis kebutuhan, meningkat dari sebelumnya 43 jenis (KHM) menjadi 46 jenis (KHL). Sedangkan untuk perubahan besaran (kuantitas) barang misalnya: Minyak goreng dari 1,80 kg menjadi 2 kg, protein dari 60 gr per hari menjadi 66 gr per hari, pakaian dari 3 potong per tahun menjadi 6 potong per tahun, dan lain sebagainya.

Perubahan juga terjadi dalam kualitas jenis kebutuhan, misalnya; untuk minuman, dari teh dan kopi menjadi teh dan susu atau kopi dan susu, buah dan sayuran dari kualitas sedang menjadi kualitas baik, teh dari seduh menjadi teh celup, ikan segar dari kualitas sedang menjadi kualitas baik, dan lain sebagainya (untuk lebih jelasnya bisa dilihat dalam lampiran).

Untuk kebutuhan kalori dan protein ditetapkan, untuk seorang pekerja lajang dibutuhkan 3000 kalori dan 66 gr protein per hari. Hal tersebut mengacu pada UU Nomor 2 tahun 1992 tentang Kesehatan yang mengatur angka Kecukupan Gizi (AKG).

Dalam pelaksanaannya, pencapaian nilai KHL tersebut dilakukan secara bertahap. Tahapan tersebut ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan kondisi pasar kerja, usaha yang paling tidak mampu (*marginal*) di Propinsi/Kabupaten/Kota serta saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Propinsi/Kabupaten/Kota (pasal 5 ayat (1-3)).

Nilai KHL diperoleh melalui survey harga yang dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh Dewan Pengupahan, Gubernur, Bupati/Wali Kota. Tim ini terdiri dari unsur Tripartit dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik (BPS) setempat. Survey dilakukan pada minggu 1 (pertama) setiap bulan. Waktu survey ini ditetapkan sedemikian rupa sehingga tidak terpengaruh oleh fluktuasi harga akibat perubahan kondisi pasar, misalnya pada saat menjelang bulan Ramadan, hari besar keagamaan, musim masuk sekolah, dan di penghujung tahun, karena pada saat-saat tersebut barang-barang akan mengalami kenaikan akibat tingginya permintaan.

Untuk lokasi, survey dilakukan di pasar-pasar tempat para pekerja biasa berbelanja. Oleh karena itu, pasar yang dipilih adalah pasar tradisional yang ada di

daerah setempat yang menjual barang secara eceran bukan pasar induk atau pasar swalayan dan sejenisnya. Untuk jenis kebutuhan tertentu seperti listrik dan air, survey dilakukan di tempat lain yang sesuai dengan jenis kebutuhan tersebut.

Dalam pelaksanaannya, Survey tersebut dilakukan oleh tim yang telah dibentuk dengan cara menanyakan langsung harga barang-barang kebutuhan pokok kepada responden (pedagang) seolah-olah petugas survey akan membeli barang tersebut, sehingga dapat diperoleh harga barang yang sesungguhnya (harus dilakukan tawar-menawar).

Responden yang dipilih dalam survey adalah responden tetap (tidak berganti-ganti). Hal ini karena dalam waktu yang bersamaan harga satu jenis barang dapat berbeda antara penjual yang satu dengan penjual yang lainnya. Oleh karena itu, untuk mengetahui informasi naik turunnya harga barang-barang kebutuhan dengan tepat, survey dilakukan kepada responden (pedagang) yang sama untuk waktu yang berbeda (tiap bulan).

Data-data yang diperoleh dikumpulkan kemudian dikalikan dengan besaran barang/jasa yang diperlukan. Hasil penjumlahan masing-masing perkalian jenis barang/jasa dengan harga merupakan nilai KHL pada bulan yang bersangkutan. Oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota data-data tersebut dikumpulkan untuk dicari nilai rata-ratanya, untuk kemudian dilaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja Propinsi.

Data dari masing-masing Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota tersebut oleh Dinas Tenaga Kerja Propinsi diinventarisir dan dihitung nilai rata-ratanya. Hasil perhitungan tersebut dimasukkan ke tiap-tiap jenis kebutuhan dalam komponen KHL. Sebelum digunakan sebagai bahan pertimbangan, data hasil pengolahan tersebut terlebih dahulu dikonsultasikan dengan datan yang ada di kantor Badan Pusat Statistik

(BPS) setempat. Hal ini dilakukan untuk melihat akurasi data yang dikumpulkan, dibandingkan dengan perkembangan harga-harga pada umumnya.¹

Dalam pelaksanaannya, pencapaian standar KHL dalam upah minimum dilakukan secara bertahap. Hal ini sebagaimana tercantum dalam pasal 5 ayat (1-3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005. Tahapan pencapaian tersebut ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan kondisi pasar kerja, usaha yang paling tidak mampu (*marginal*) di Propinsi/Kabupaten/Kota serta saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Propinsi/Kabupaten/Kota.

Penggunaan standar KHL sebagai faktor utama dalam menentukan upah minimum bisa dilihat dalam penetapan UMP Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2006. UMP Daerah Istimewa Yogyakarta untuk tahun 2006 ditetapkan sebesar Rp. 460.000,- jumlah tersebut sesuai dengan usulan Dewan Pengupahan Daerah. Dalam usulannya kepada Gubernur, Dewan Pengupahan Daerah mengungkapkan bahwa UMP tahun 2006 mengalami kenaikan sebesar 15% dari UMP tahun 2005 yang hanya sebesar Rp. 400.000,-, sedangkan pencapaiannya terhadap KHL sebesar 68,30%.

Apabila ditelusuri, jumlah pencapaian sebesar 68,30% terhadap KHL tersebut diperoleh dari perhitungan: $(\text{Jumlah UMP} : \text{angka KHL}) \times 100\%$. Hasil survey yang dilakukan Dewan Pengupahan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap KHL tahun 2005 diperoleh angka sebesar Rp. 673.518,- kemudian upah yang ditetapkan

¹ Untuk lebih jelasnya mengenai mekanisme survey KHL ini bisa dilihat dalam *Pedoman Survei Harga Penetapan Nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL)*, Lampiran 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005. Tercantum juga dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: 889.HK.01.32.2002. Tanggal 10 September 2002.

sebesar Rp. 460.000,- apabila dihitung, $(Rp. 460.000,- : Rp. 673.518,-) \times 100 \% = 68.30 \%$.

Penggunaan KHL sebagai faktor utama dalam menentukan UMR tidak lepas dari adanya seluas harapan "pemerintah" yaitu dengan terpenuhinya kebutuhan hidup para pekerja dengan baik (layak), diharapkan akan mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas para pekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan/majikan, dan pada akhirnya akan mampu meningkatkan produktivitas nasional.

Apabila melihat penggunaannya, penerapan sistem pengupahan dengan sistem upah minimum bukanlah monopoli Indonesia saja, melainkan keberadaannya sudah diakui secara internasional. Namun demikian, setiap negara mempunyai cara dan pola yang berbeda dalam menerapkannya, sesuai dengan kondisi riil yang ada. Di negara seperti China, Vietnam, upah minimum di negara-negara tersebut sepenuhnya ditentukan oleh pemerintah. Uniknya lagi, di China dan Vietnam, mempunyai struktur upah minimum yang berstandar ganda, yaitu upah minimum yang tinggi untuk perusahaan investasi asing dan sebaliknya untuk perusahaan domestik.²

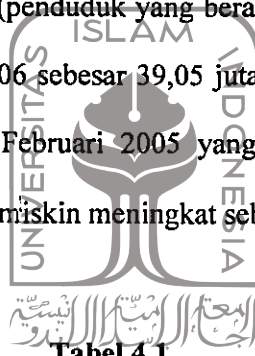
Selain itu, di Malaysia, Vietnam dan China, upah minimum biasanya berlaku untuk minimal lima tahun yang kemudian akan diadakan revisi bila dibutuhkan. Upah minimum yang mempunyai jangka waktu lebih panjang, biasanya menunjukkan kondisi stabilitas ekonomi suatu negara. Berbagai keuntungan dari upah minimum yang relatif panjang akan memberikan kepastian kepada investor asing mengenai upah tenaga kerja yang stabil, dan memberikan rasa aman investor asing dari ancaman demonstrasi buruh yang biasanya selalu diawatirkan pengusaha/investor asing.³

² Ade P Nasution, *Bola Liar Penetapan UMK*, www.kompas.com. Kamis, 29 September 2005.

³ *Ibid.*

Kondisi di atas berbeda dengan Indonesia, upah minimum yang ditetapkan di Indonesia biasanya hanya berlaku untuk jangka waktu satu tahun. Hal tersebut dikarenakan kondisi perekonomian Indonesia yang masih belum stabil bahkan menurut beberapa pengamat justru cenderung menurun. Kenyataan ini ditandai dengan tingginya tingkat inflasi yang berdampak kepada rendahnya daya beli masyarakat, sehingga jumlah penduduk miskin dan pengangguran dari tahun ke tahun cenderung mengalami peningkatan.

Jumlah penduduk miskin (penduduk yang berada dibawah Garis Kemiskinan) di Indonesia pada bulan Maret 2006 sebesar 39,05 juta (17,75 persen). Dibandingkan dengan penduduk miskin pada Februari 2005 yang berjumlah 35,10 juta (15,97 persen), berarti jumlah penduduk miskin meningkat sebesar 3,95 juta.



Tabel 4.1.

Garis Kemiskinan, Jumlah dan Persentase Penduduk Miskin Menurut Daerah, Februari 2005 – Maret 2006

Daerah	Tahun	Garis Kemiskinan (Rp/Kapita/Bln)			Jumlah Penduduk Miskin (juta)	Persentase Penduduk Miskin
		Makanan	Bukan Makanan	Total		
Perkotaan	Februari 2005	103,992	46,807	150,799	12,40	11,37
	Maret 2006	126 527	48 797	175 324	14,29	13,36
Perdesaan	Februari 2005	84 014	33 245	117 259	22,70	19,51
	Maret 2006	103 180	28 076	131 256	24,76	21,90
Kota+Desa	Februari 2005	91 072	38 036	129 108	35,10	15,97
	Maret 2006	114 619	38 228	152 847	39,05	17,75

Sumber: Diolah dari data Susenas Panel Februari 2005 dan Maret 2006

Tabel 3.1
Pengagur Terbuka Menurut Pulau
dan Jenis Kelamin Tahun 2005

Pulau	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Sumatera	980,987	1,165,979	2,146,966
Jawa	3,730,083	3,133,429	6,863,512
Kalimantan	211,124	216,589	427,713
Sulawesi	302,796	552,797	855,593
Lainnya	258,307	302,163	560,470
JUMLAH	5,483,297	5,370,957	10,854,254

Sumber : BPS, Sakernas Tahun 2005 (data diolah dalam Ribu Orang)

Kondisi inilah yang kemudian menimbulkan berbagai persoalan dan kontropersi antara pekerja/serikat dengan pihak pengusaha, juga pemerintah karena dianggap telah mengeluarkan pelaturan yang merugikan pihak pekerja. Menurut laporan Dinas Ketenagakerjaan, pada tahun 2005 tercatat telah terjadi aksi unjuk rasa atau mogok kerja sebanyak 96 kali dengan jumlah pekerja yang terlibat seganyak 56,082 orang.

Aksi unjuk rasa tersebut sebagian besar dilakukan sebagai bentuk protes karena ketidak puasan para pekerja terhadap pemerintah dan perusahaan karena menurut anggapan mereka jumlah upah yang ditetapkan masih sangat kurang sehingga belum mampu mencukupi kebutuhan diri dan keluarganya, apalagi dalam kenyataannya, apabila terjadi kenaikan upah hampir selalu diikuti oleh naiknya biaya hidup karena naiknya harga barang-barang kebutuhan pokok, sehingga daya beli pekerja tetap tidak mengalami peningkatan.

Tabel 4.1
DATA PEMOGOKAN PEKERJA TAHUN 2005

Bulan	Kasus Pemogokan	TK Yang Terlibat	Jam Kerja Yang Hilang
Januari	7	3,400	32,100
Februari	6	2,870	30,132
Maret	10	5,617	56,831
April	8	5,213	51,134
Mei	10	5,876	57,812
Juni	11	6,235	58,115
Juli	9	5,674	55,213
Agustus	10	5,765	57,098
September	7	5,324	55,413
Oktober	9	5,534	56,122
November	4	1,456	142,688
Desember	5	3,118	113,807
Jumlah	96	56,082	766,463

Sumber: Disnakertrans, Ditjen Hubungan Industrial data Januari s.d Desember 2005

Hal lain yang menarik untuk dicermati dalam masalah ini adalah penggunaan KHL sebagai faktor utama yang menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan upah ternyata masih menjadi perdebatan di antara para pengamat dan para ahli dalam masalah ketenagakerjaan. Di antara mereka ada yang berpendapat sebagaimana hal di atas yaitu kebutuhan hiduplah yang harus menjadi faktor utama dalam menentukan upah bagi pekerja, namun menurut sebagian lagi produktivitaslah yang harus dijadikan faktor utama dalam menentukan upah.

Begitu juga dengan pihak perusahaan dan pekerja. Pihak perusahaan menginginkan agar produktivitas yang menjadi faktor utama dalam menentukan upah, atau dengan kata lain "kerja dulu baru upah". Sedangkan pihak pekerja selalu menuntut upah yang layak dulu baru kemudian produktivitas, sebab menurut pandangan pekerja, bagaimana mungkin seorang pekerja bisa bekerja dengan baik apabila upahnya rendah sehingga tidak mampu mencukupi kebutuhan hidup mereka.

Perselisihan ini terus terjadi hingga kini mungkin ibarat menanyakan manakah yang lebih dulu ada, ayam atau telur ?.

Berkenaan dengan hal tersebut, produktivitaslah kiranya yang lebih baik didahulukan dari pada pemenuhan kebutuhan hidup seorang pekerja. Karena produktivitas itu sendiri secara filosofis dapat diartikan sebagai; *sebuah pandangan hidup dan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini*".⁴ Apabila pandangan hidup dan sikap mental seperti ini tertanam dengan baik dalam setiap individu para pekerja akan mendorong mereka untuk tidak cepat merasa puas, tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Dengan demikian, apabila produktivitas dijadikan sebagai faktor utama dalam menentukan upah, setidaknya akan memberikan dua dampak positif, yaitu:

1. Membuat setiap pekerja sadar akan kemampuannya, sehingga akan termotivasi untuk selalau meningkatkan keahlian, kemampuan, serta hal-hal lain yang akan meningkatkan produktivitasnya.
2. Terciptanya persaingan kerja yang sehat.

Selain itu, apabila ditelaah kembali, faktor utama yang menjadi pertimbangan pihak manajemen perusahaan/majikan dalam menentukan diterima atau ditolaknya seseorang bekerja di sebuah perusahaan adalah produktivitas dan hal-hal yang mempengaruhinya seperti; tingkat pendidikan (ilmunya), keahlian atau keterampilan, pengalaman yang dimiliki, dan lain sebagainya, akan tetapi mengapa justru yang menjadi pertimbangan utama dalam menentukan upahnya adalah kebutuhan hidup dari seorang pekerja? bukan produktivitasnya ?

⁴ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Cet. 5 (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal. 16.

Dalam pasal 90 ayat (1) UU Nomor 13 tahun 2003 ditegaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan (ayat (2)). Penangguhan pelaksanaan upah minimum tersebut hanya berlaku paling lama 1 (satu) tahun (Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER-01/MEN/1999, pasal 21 ayat (6)). Untuk Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, waktu penangguhan pembayaran UMP diberikan selama maksimal 10 (sepuluh) bulan.

Apabila dilihat dari sisi pengusaha, kebijakan di atas dapat menimbulkan ketidakadilan. Sebagai contoh; suatu daerah menetapkan UMP sebesar Rp. 400.000,- sementara produktivitas pekerja di salah satu perusahaan yang ada di daerah tersebut apabila dihitung dalam satu tahun, rata-rata setiap bulannya hanya menghasilkan Rp. 300.000,- atau Rp. 350.000,-, sementara perusahaan tetap harus membayar upah sebesar Rp. 400.000,- per-bulan kepada para pekerjanya, sehingga perusahaan harus mengeluarkan biaya lebih sebesar Rp. 50.000,- samapi Rp. 100.000,- setiap bulannya untuk membayar upah pekerja.

Berbeda dengan konsep UMR di atas, dalam konsep pengupahan ekonomi Islam, faktor utama yang menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan upah bagi para pekerja adalah faktor produktifitas pekerja serta kondisi perusahaan, bukan kebutuhan hidup seorang pekerja. Ketentuan tersebut di dasarkan pada firman Allah SWT di antaranya dalam; Al-Baqarah (2): 279 dan 286. Qs. Yāsīn (36): 54, Qs. An-Najm (53): 39.

Berdasarkan keterangan dalam ayat-ayat tersebut di atas, upah bagi seorang pekerja dalam konsep ekonomi Islam harus diberikan secara proporsional, yaitu

sesuai dengan jasa/manfaat/produktivitas yang telah disumbangkan seorang pekerja terhadap produksi perusahaan serta kondisi perusahaan. Dengan istilah lain, manfaat tenaga (jasa) dari seorang pekerja merupakan pijakan utama dalam menentukan upah, karena manfaatlah yang merupakan objek pertukaran, sedangkan tenaga dicurahkan hanya untuk mendapatkan manfaat. Namun demikian, dalam menentukan upah tersebut harus juga diperhatikan kondisi perusahaan pada saat itu, karena bagaimanapun juga dalam kebijakan Islam tidak boleh menuntut sesuatu kepada pihak lain melebihi kemampuan yang dimilikinya karena hal tersebut merupakan sebuah kedaliman. Hal inilah semangat yang ditegaskan dalam firman Allah SWT;

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ.

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya

Pertanyaan yang muncul kemudian adalah; kriteria apa yang menjadi tolok ukur produktivitas tersebut? Dalam penjelasan terdahulu telah dijelaskan bahwa secara teoritis, produktivitas dapat diukur lewat output yang dihasilkan dengan perbandingan input tertentu. Semakin sedikit input yang dipakai sedangkan output yang dihasilkan semakin besar, dapat dikatakan terjadi efisien.

Dalam penetapan standarisasinya, konsep pengupahan ekonomi Islam mengharuskan dimasukkannya nilai-nilai moral atau nilai-nilai kemanusiaan demi menjamin kesejahteraan dan kemaslahatan umum. Oleh karena itu, selain menjadikan produktivitas sebagai pijakan utama dalam menentukan upah bagi pekerja, sistem pengupahan ekonomi Islam juga menggariskan melalui beberapa hadis yang telah dikemukakan, bahwa upah yang ditetapkan harus mampu mencukupi kebutuhan

⁵ Qs. Al-Baqarah (2): 286.

pokok (*daruriyat*) seperti; sandang, pangan, papan, pendidikan, dan kesehatan para pekerja dengan baik dan layak yaitu sesuai dengan pasaran (standar yang berlaku di pasar tenaga kerja) atau kebiasaan yang berlaku di daerah setempat.

Sepintas, dua ketentuan tersebut sepertinya saling bertentangan. Di satu sisi Islam mengharuskan membayar upah sesuai dengan produktivitas pekerja, namun di sisi lain, Islam juga menetapkan bahwa upah yang diberikan harus mampu mencukupi kebutuhan hidup pekerja bahkan beserta orang-orang yang menjadi tanggungannya (keluarganya). Pertanyaan yang muncul kemudian adalah; Bagaimana jika upah yang di dasarkan pada produktivitas seorang pekerja tersebut tidak mampu mencukupi kebutuhan hidup pekerja, sementara perusahaan juga diharuskan memenuhi kebutuhan hidup tersebut ? bukankah ini merupakan tindakan yang tidak adil ?

Apabila ditelaah kembali, sesungguhnya tidak demikian, karena dalam konsep ekonomi Islam, secara umum pemenuhan kebutuhan pokok orang-orang yang tidak mampu merupakan kewajiban negara dan masyarakat bersama termasuk dalam hal ini adalah seorang majikan/perusahaan. Kewajiban tersebut tercermin dalam prinsip keadilan, keseimbangan atau kesejajaran (*al-'Adl wa al-Ihsan*), yaitu suatu keadaan yang menunjukkan keadaan keseimbangan atau kesejajaran sosial.

Pada dataran ekonomi, prinsip keseimbangan atau kesejajaran (*al-'Adl wa al-Ihsan*) tersebut menentukan konfigurasi aktivitas-aktivitas konsumsi, serta distribusi yang terbaik, dengan pemahaman bahwa kebutuhan seluruh anggota masyarakat yang kurang beruntung dalam masyarakat Islam didahulukan atas sumber daya riil masyarakat, sehingga diharapkan tidak ada seorang pun yang masih merasa kekurangan keperluan hidup yang mendasar (*daruriyah*).

Konsep di atas di aplikasikan melalui salah satu yang menjadi karakteristik ekonomi Islam yaitu adanya dialektika atau keseimbangan antara nilai-nilai spiritual dan materialisme dalam berbagai kegiatan ekonomi. Hal ini menunjukkan sebuah konsep ekonomi yang menekankan adanya kebersamaan dan kasih sayang di antara individu masyarakat termasuk antara pekerja dengan majikan/perusahaan.

Melalui prinsip moral serta dialektika nilai-nilai spiritual dan materialisme ini ditetapkan bahwa hubungan antara pekerja dengan perusahaan/majikan bukan hanya sebatas hubungan kerja biasa, tetapi lebih dari itu harus dibangun berdasarkan hubungan kekeluargaan yang demi tujuan bersama, antara satu dengan yang lainnya dituntut untuk saling membantu, menjaga, dan melengkapi.

Tujuan perusahaan menggunakan tenaga kerja adalah untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi yang pada akhirnya akan meningkatkan keuntungan perusahaan. Sedangkan tujuan utama dari seorang pekerja bekerja adalah untuk memperoleh penghasilan demi memenuhi kebutuhan hidup diri dan orang-orang yang menjadi tanggungannya (keluarganya). Oleh karena itu, adalah tugas para pekerja untuk bekerja dengan baik sehingga mampu memenuhi tujuan atau target perusahaan, begitu juga sebaliknya, merupakan tanggungjawab perusahaan/majikan untuk menjamin terpenuhinya semua kebutuhan pokok para pekerja. Apabila ketentuan tersebut tidak dilaksanakan, maka baik pekerja maupun perusahaan/majikan dianggap telah melakukan kedaliman yang sangat ditekankan oleh Islam.

Perbedaan dalam hal ini terletak pada ukuran jumlah nilai kebutuhan hidup pekerja. Dalam konsep UMR, nilai kebutuhan hidup pekerja diukur berdasarkan pada jumlah atau nilai kebutuhan hidup seorang pekerja lajang (belum menikah). Sedangkan dalam konsep pengupahan ekonomi Islam, nilai kebutuhan hidup diukur berdasarkan

pada kebutuhan hidup pekerja itu sendiri serta orang-orang yang menjadi tanggungannya (keluarganya). Sehingga sedikit-banyaknya jumlah keluarga dari seorang pekerja dalam konsep pengupahan ekonomi Islam akan mempengaruhi besar-kecilnya upah yang akan diterima. Hal ini sebagaimana yang digariskan serta diperaktekan oleh Umar Bin Khatab.

Selain perbedaan-perbedaan di atas, terdapat pula persamaan antara sistem UMR dengan sistem upah dalam ekonomi Islam. Persamaan tersebut antara lain:

A. Keadilan (*justice*).

Pada dasarnya, sistem UMR dan sistem pengupahan Ekonomi Islam, keduanya sama-sama menjadikan prinsip keadilan (*justice*) dalam menentukan upah bagi pekerja. walaupun dalam pengaplikasian prinsip tersebut berbeda.



B. Mekanisme Penetapan Upah.

Dalam mekanisme menetapkan upah, baik sistem UMR maupun sistem pengupahan ekonomi Islam keduanya sama-sama menggunakan mekanisme musyawarah dalam proses penentuan upah. Memang ada perbedaan dalam hal ini, yaitu dalam hal pihak-pihak yang terlibat dalam musyawarah.

Dalam sistem UMR musyawarah dilakukan oleh tiga pihak (tripartit) yaitu; pihak pekerja, pengusaha, dan pemerintah, sementara dalam konsep pengupahan ekonomi Islam, pada dasarnya musyawarah hanya dilakukan oleh dua pihak yaitu pihak pekerja dan pengusaha/majikan, sedangkan pihak pemerintah hanya diikutsertakan apabila dipandang perlu.

Namun demikian, keikutsertaan pemerintah dalam musyawarah menentukan UMR tersebut dilakukan sebagai tindakan antisipasi untuk mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan seperti, adanya paksaan atau tekanan yang dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap pihak pekerja ataupun sebaliknya, sehingga upah tersebut ditetapkan bukan atas dasar kesepakatan atau kerelaan kedua belah pihak. Apabila tujuannya demikian, maka hal tersebut tidak bertentangan dengan konsep ekonomi Islam, karena ekonomi Islam juga membolehkan pemerintah turun tangan atau ikut campur dalam menentukan upah apa bila terjadi atau ditakutkan terjadi ketidakadilan dalam menentukan upah tersebut.

C. Mekanisme Pembayaran Upah.

Dalam mekanisme pembayaran upah, baik sistem UMR maupun sistem pengupahan ekonomi Islam keduanya sama-sama menetapkan bahwa upah harus dibayarkan kepada pekerja/buruh tepat pada waktunya, atau sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

D. Bentuk Upah.

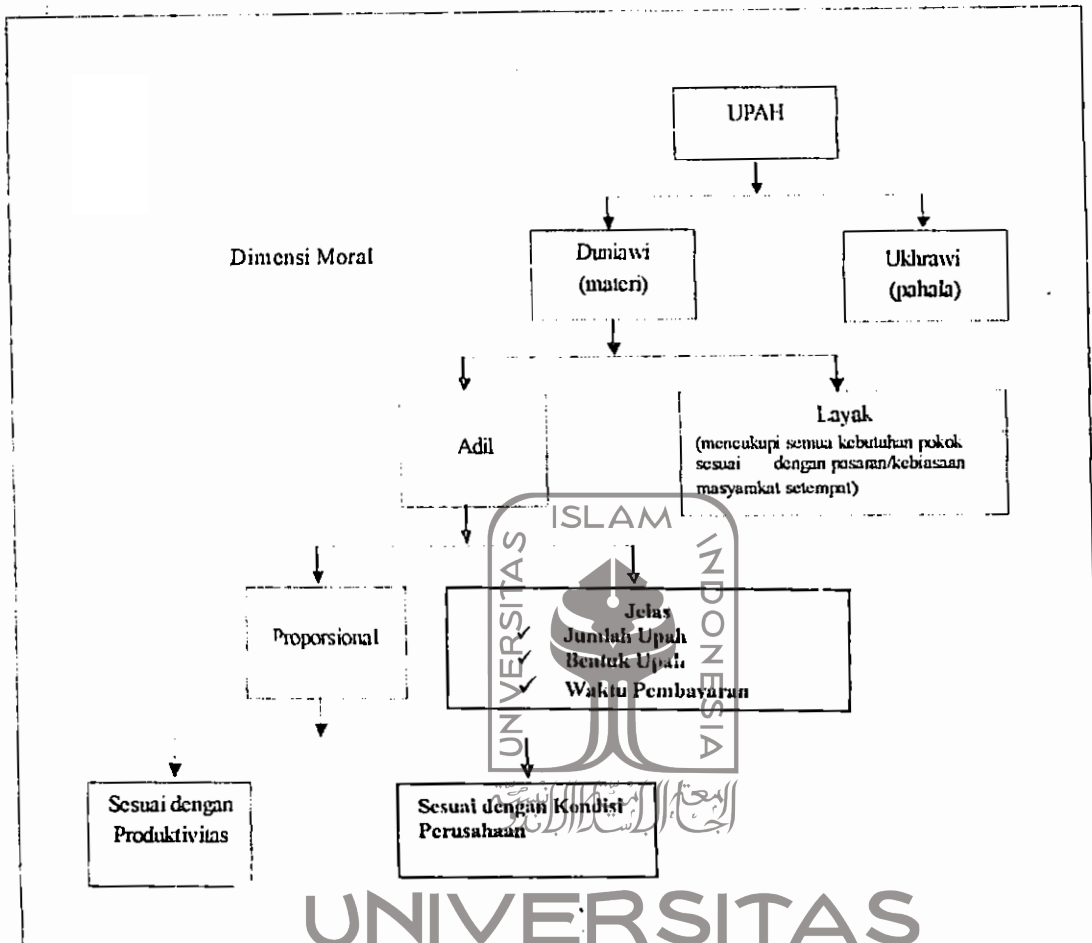
Dalam konsep UMR pada dasarnya upah diberikan dalam bentuk uang (alat pembayaran yang sah), namun secara normatif masih ada kelonggaran bahwa upah bisa diberikan dalam bentuk lain seperti barang atau jasa berdasarkan perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan (Pasal 12, Peraturan Menteri Republik Indonesia Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah). Begitu juga dalam konsep pengupahan Ekonomi Islam, upah boleh diberikan dalam bentuk apa saja yang bisa

dinilai dengan harga, baik itu berupa materi maupun jasa sesuai dengan kesepakatan, dengan syarat harus jelas. Apabila tidak jelas, maka hal tersebut tidak sah.

Dari hasil analisis di atas, terungkap ada perbedaan antara konsep upah minimum (UMR) dengan konsep pengupahan ekonomi Islam yaitu dalam hal faktor utama dalam menentukan upah. Dalam konsep UMR upah yang diberikan kepada pekerja minimal sesuai dengan kebutuhan hidup seorang pekerja lajang dalam satu bulan, sedangkan dalam konsep ekonomi Islam pengertian minimum di sini adalah sesuai dengan produktivitas pekerja yang disesuaikan dengan kondisi atau kemampuan perusahaan.



PENJABARAN KONSEP UPAH EKONOMI ISLAM



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penjelasan terdahulu dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. a. Faktor-faktor yang menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan Upah

Minimum Regional (UMR) adalah:

- 1) Kebutuhan Hidup Layak (KHL) seorang pekerja lajang (belum menikah).
- 2) Produktivitas pekerja.
- 3) Kemampuan dan perkembangan perusahaan.
- 4) Indek Harga Konsumen (IHK).
- 5) Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah atau upah di daerah perbatasan.
- 6) Kondisi pasar kerja.
- 7) Tingkat perkembangan ekonomi dan pendapatan per kapita.

b. Faktor-faktor yang menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan upah dalam Ekonomi Islam adalah:

- 1) Produktivitas pekerja.
- 2) Kemampuan Perusahaan.
- 3) Kebutuhan ekonomi pekerja dan peningkatannya, yang didasarkan pada jumlah tanggungan (keluarga) seorang pekerja.

2. Sistem Upah Minimum Regional (UMR) belum sesuai dengan prinsip-prinsip pengupahan ekonomi Islam.

B. Keterbatasan dan Saran untuk Menindaklanjuti Hasil Penelitian.

Penelitian ini merupakan wacana awal dalam menggali dan merumuskan konsep pengupahan Islam atau Ekonomi Islam yang diharapkan akan menjadi masukan atau bahan pertimbangan terutama bagi para pemegang kebijakan dalam masalah pengupahan. Namun demikian, karena keterbatasan kemampuan peneliti, penelitian ini belum mampu menghadirkan sebuah konsep pengupahan Islam yang utuh. Oleh karena itu masih perlu dilakukan penelitian-penelitian lanjutan sehingga mampu merumuskan sebuah konsep pengupahan Islam yang tidak hanya sekedar wacana tetapi juga mampu diterima dan diterapkan. Penelitian tersebut di antaranya:

1. Dalam hal mekanisme operasional, sistem Upah Minimum Regional (UMR) telah mempunyai ketentuan operasional baku yang tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan beberapa Peraturan Pemerintah/Menteri, sementara sistem pengupahan ekonomi Islam belum memilikinya. Karena keterbatasan kemampuan penulis, dalam penelitian ini belum dibahas mengenai bagaimana mekanisme operasional sistem pengupahan dalam ekonomi Islam. Oleh karena itu, diperlukan adanya penelitian lanjutan secara mendalam dan komprehensif mengenai bagaimana mekanisme operasional sistem pengupahan ekonomi Islam
2. Perlu adanya penelitian lanjutan yang komprehensif dengan melibatkan pendapat masyarakat banyak (lapangan) untuk menganalisa dan menguji urutan faktor-faktor yang menjadi dasar dalam menentukan upah.

DAFTAR PUSTAKA

- Akunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian; Suatu pendekatan Praktik*, Cetakan Keempat. Jakarta: Bina Aksara.
- Al-Bukhāri. Tt. *Shahih al-Bukhari*, Beirut: Dār al-Fikr.
- Al-Hasyimi, Ahmad. 1996. *Terjemah Mukhtarul Hadits*, Cetakan Pertama. Bandung: PT. Ma'arif.
- Alma, Buchari. t.t. *Ajaran Islam Dalam Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Al-MALiki, Abdurrahman. 2001. *Politik Ekonomi Islam*, alih bahasa Ibnu Sholah, dari *as-Siyāsatu al-Iqtishādiyatu al-Mutsala*.
- An-Nabhani, Taqyuddin, 2002. *Membangun Sistem Ekonomi Alternati Prespektif Islam*, alih bahasa Moh. Maghfur Wachid, dari *An-Nizam Al-Iqtishadi Fīl Islam*, (1990).
- Antonio, Muhammad Syafi'i. 2001. *Bank Syari'ah Dari Teori Kepraktik*, Cetakan Ketiga. Jakarta: Gema Insani Press.
- Arifida BR. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Ash-Shadr, Muhammad Baqir, 2002. *Keunggulan Ekonomi Islam*, alih bahasa M. Hashem, dari *Islam and Schools of Economics*.
- At-Tariqi, Abdullah Abdul Husain. 2004. *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan*, alih bahasa M. Irfan Syofwani, dari *Al-Iqtishād al-Islāmi; Ushusun Mubā'un wa Akhdaf*.
- Barnadib, Imam. 1987. *Filsafat Pendidikan, Sistem dan Metode*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: FK-KIP.
- Better, Anton. 1991. *Metode Penelitian*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Kanisius.
- Bukhari, t.t. *Shahih al-Bukhāri; Kitāb al-Adāb*, ttp: Dār al-Fikr.
- Chapra, Umar. 2001. *Masa Depan Ekonomi, Sebuah Tinjaun Islam*, Cetakan Pertama. Jakarta: Gema Insani Press.
- Dawud, Abu. Tt. *Sunan Abu Dawud*, ttp: Dār al-Fikr.
- Dumairy. 1997. *Perekonomian Indonesia*, Cetakan Kedua. Jakarta: Eriangga.
- Ensiklopedi Nasional Indonesia*, 1998. Jakarta: PT. Cipta Adi Pustaka.

- Gilarso, T. 1992. *Pengantar Ilmu Ekonomi Bagian Makro*, Cetakan Keempat. Yogyakarta: Kanisius.
- Hadi, Sutrisno. 1982. *Metodologi Riset*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: PNK Psikologi UGM
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Riset*, Yogyakarta: PNK Psikologi UGM.
- Halim, A. Ridwan. *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Indriantono Nur. dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis: Unuk Akuntansi dan Manajemen*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Islahi, A.A. 1997. *Konsep Ekonomi Ibnu Taimiyah*, alih bahasa Anshari Thayib, Cetakan Pertama. Surabaya: Bina Ilmu.
- Karim, Adiwarman. 2001. *Ekonomi Islam Suatu Kajian Kontemporer*, Cetakan Pertama. Jakarta: Gema Insani Press.
- Koeshartono, D. dan M.F. Shellyana Junaedi. 2005. *Hubungan Industrial: Kajian Konsep dan Permasalahan*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Universita Atma Jaya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2004. *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kelima. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mannan, Muhammad Abdul. 1993. *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf.
- Marthon, Said Sa'ad. 2004. *Ekonomi Islam Di Tengah Krisis Ekonomi Global*, alih bahasa Ahmad Ikhram Dimyauddin, dari *Al-Madkhal li al-Fikr al-Iqthishād fī al-Islām* (2001).
- Marzuki, 2002. *Metodologi Riset*, Cetakan Kesembilan. Yogyakarta: Prasetia Widya Pratama.
- Mubyarto dan Soeratno. 1996. *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: FEUGM.
- Muhajir, Noeng. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cetakan Keempat. Yogyakarta: Reka Sarasin.
- Muhammad. 2004. *Metodologi Penelitian Pemikiran Ekonomi Islam*, Cetakan Kedua. Yogyakarta: Ekonisia.
- Mukijat. 1992. *Administrasi Gaji dan Upah*, Cetakan Pertama. ttp: Mandar Maju.

- Muslim. Tt. *Shahih Muslim*, ttp: Dār al-Fikr.
- Naqvi, Syed Nawab Haider. 2003. *Menggas Ilmu Ekonomi Islam*, alih bahasa M. Saeful Anam dan Muhammad Ufuqul Mubin, dari *Islam, Economics, and Society* (1994).
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua. Bogor: Chalia Indonesia.
- Praja, Juhaya S. 2004. *Filsafat Hukum Islam*, Cetakan Pertama. Bandung: Latifa Press.
- Qardhawi, Yusuf. 2001. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, alih bahasa Zainal Arifin dan Dahlia Husin, dari *Daurul Qiyām wa Akhlāq fil Iqtishādil Islami* (1995).
- _____. 2001. *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, alih bahasa Didin Hafiduddin dkk, dari *Daurul Qiyām wa Akhlāq fil Iqtishādil Islami*.
- _____. 1996. *Fatwa-Fatwa Mutakhir*, alih bahasa Al-Hamid Al-Husaini, dari *Hadyu al-Islam: Fatāwā Mu'āsirah*. (1994).
- Qudamah, Ibnu. Tt. *Al-Mughni; Syarh al-Kabir*, Beirut: Dār Al-Kitab al-'Alamiyah.
- Rahman, Afzalur. 1997. *Muhammad Seorang Pedagang*, alih bahasa Dewi Nur Julianti dkk, dari *Muhammad: Encyclopedia of Seerah* (1982).
- Ruky, Ahmad S. 2002. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, Cetakan Kedua. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sadr, Bani, 1985. *Buruh, Kerja dan Islam*, alih bahasa Muchtar E. Harahap, dari *Kar Va Kangar Dar Islam* (1979).
- Sastrohadiwiryō, B. Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sheikh Abod, Sheikh Ghazali dan Zambry Abdul Kadir (Ed). 1991. *Pengurusan Perniagaan Islam*, ttp: Hizbi Shah Alam.
- Shihab, Quraish. 1999. *Wawasan al-Qur'an, Tafsir Maudhu'I Atas Berbagai Persoalan Umat*, Cetakan Kesembilan. Bandung: Mizan.
- _____. 2006. *Tafsir al-Mishbah*, Cetakan Keempat. Jakarta: Lentera Hati.
- Sikula, Andrew F. 1981. *Personal Administration and Human Resources Management*, New York: Wiley and Sons.

- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Cetakan Kelima. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stone, Tomas H. 1982. *Understanding Personnel Management*, Tokyo: Holt-Saunders.
- Suepomo, Imam. 1990. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cetakan Kesembilan. Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Sumarsono, Sinny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Cetakan Pertama. . Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumarsono, Sonny. 2003 *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Surakhmad, Winarno. 1990. *Dasar-dasar Penelitian*, Cetakan Ketiga belas. Bandung: Tarsito.
- Surakhmad, Winarno. 1990. *Dasar-dasar Penelitian*, Cetakan Ketigabelas. Bandung: Tarsito.
- Suriasumantri, Tujun. 1985. *Filsafat Ilmu: Sebuah Pengantar Populer*, Jakarta: Sinar Harapan.
- Syukri, Achmad. S. 2001. *Manajemen Penggajian dan Peupahan Karyawan Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Tasmara, Toto. 1995. *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Cetakan Kedua. Jakarta: Dana Bakti Wakaf.
- Tjiptoherijanto, Prijono. 2003. *Upah, Jaminan Sosial dan Perlindungan Anak: Gagasan Pengembangan Sumberdaya Manusia Indonesia*, Jakarta: Lembaga Penerbit FE-UI.
- Tulus, Moh. Agus. 1992. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Zed, Mestika. 2004. *Metode Penelitian Kepustakaan*, Cetakan Pertama. Jakarta: Yayasan Oebor Indonesia.
- Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Depag, Surabaya: al-Hidayah, t.t.
- Ensiklopedi Hukum Islam*, 2001. diedit oleh Abdul Azis Dahlan dkk, Cetakan Kelima. Jakarta: Intermedia.
- Himpunan Fatwa Dewan Syari'ah Nasional*. 2003. Edisi Keduana, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Intermedia.

Kamus Besar Bahasa Indonesia. 1996. Edisi Kedua, Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Jakarta: Balai Pustaka.

Laporan Komisi/Dewan Pengupahan dan Jaminan Sosial, Pemerintah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun Anggaran 2004 dan 2005.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep-226/Men/2000 tentang Perubahan Pasal-pasal 1,3,4,8,11,20 dan 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Per- 01/Men/1999 tentang Upah Minimum.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Per-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

**KOMPONEN KEBUTUHAN HIDUP MINIMUM UNTUK PEKERJA LAJANG
PROPINSI DIY DENGAN 3.000 K KALORI PER HARI**

No	Komponen	Kualitas (KU) dan Kriteria	Jumlah Kebutuhan	Satuan	Harga Satuan Rata (RP)	Nilai Sebula (RP)
1	2	4	4	5	6	7
I	3					
	MAKANAN & MINUMAN					
i	Beras	Sedang	12.00	Kg		
2	Sumber Protein					
	a. Daging	Sedang	0.75	Kg		
	b. Ikan Segar	Sedang	1.20	Kg		
	c. Telur Ayam	Sedang	1.00	Kg		
3	Kacang-kacangan	Sedang	1.50	Kg		
4	Gula pasir	Sedang	3.00	Kg		
5	Minyak Goreng	Sedang	1.80	kg		
6	Sayuran	Sedang	7.20	Kg		
7	Buah-buahan	Pisang, pepaya	7.50	Kg		
8	Karbohidrat	Sedang	6.00	Kg		
9	Teh	Sedang	0.3	kg		
10	Kopi	Sedang	0.5	Kg		
11	Bumbu-bumbuan	Sedang	15.00	%		
	JUMLAH I					
II	SANDANG					
12	Celana panjang / rok	Tetrex/Katun	3/12	Potong		
13	Kemeja lengan pdk / blus	Teteron/katun	3/12	Potong		
14	Kaos oblong / BH	Sedang	3/12	potong		
15	Celana dalam	Sedang	4/12	Potong		
16	Sarung / kain panjang	Sedang	1/12	Lembar		
17	Sepatu	Sedang	2/12	Pasang		
18	Sandal jepit	Karet	2/12	Pasang		
19	Handuk mandi	Sedang	2/12	Potong		
	JUMLAH II					

III	PERUMAHAN							
20	Sewa Rumah	Tipe 21		1/12	0			
21	Dipan / tempat tidur	No. 3 polos		1/36	0			
22	Kasur dan bantal	Kain Setrip		1/24	0			
23	Seprei dan sarung bantal	Katun		2/12	0			
24	Meja dan Kursi	1 meja 4 kursi		1/36	0			
25	Perlengkapan makan							
	a. Piring makan	Sedang		4/24	1 dus			
	b. Gelas minum	Sedang		4/24	1 dus			
	c. Sendok dan garpu	Sedang		4/24	1 dus			
26	Ceret alumunium	Sedang		1/24	Buah			
27	Wajan alumunium	Sedang		1/24	Buah			
28	Panci email	Sedang		2/12	Buah			
29	Sendok makam	Sedang		1/12	Buah			
30	Kompom minyak tanah	Sedang		1/12	Buah			
31	Minyak tanah	Eceran		10.00	Liter			
32	Ember plastic	Sedang		1/12	Buah			
33	Listrik	450 watt		1.00	Bulan			
34	Bola lampu pijar	25 watt		6/12	Buah			
35	Air bersih	1800liter		2.00	Meter			
36	Sabun cuci	Ekonomi		1.50	Kg			
	JUMLAH III							
IV	ANEKA KEBUTUHAN							
37	Pendidikan, /kursus/bacaan	0		1/12	Bi			
38	Rekreasi, Radio, hiburan	0		1	Bi			
	Sarana Kesehatan							
39	a. Pasta gigi	Ciptaden		2	Bh			
40	b. Sabun mandi	Lux		2	Bh			
41	c. Sikat gigi	Produk local		2/12	Buah			
42	Potong Rambut	0		1	Bi			
43	Transportasi (30 hari)	Angkuian umum		1	Bi			
	JUMLAH VI							
	JUMLAH (I + II + III + IV)							

**KOMPONEN KEBUTUHAN HIDUP LAYAK
PROPINSI DIY RATA-RATA JANUARI, MEI, DAN AGUSTUS 2005.**

No	Komponen	Kualitas (KU) dan Kriteria	Jenis	Jumlah Kebutuhan	Satuan	Harga Satuan Rata (RP)	Nilai Sebulan (RP)
1	3	4		4	5	6	7
I	MAKANAN & MINUMAN						
1	Beras	Sedang	Ir, C4	10.00	Kg	2.900	29.000
2	Sumber Protein						
	a. Daging	Sedang	Sapi, ayam	0.75	Kg	25.133	18.850
	b. Ikan Segar	Baik	Bandeng, lele, tongkol	1.20	Kg	10.918	13.102
	c. Telur Ayam	Sedang	Ras	1.00	Kg	7.336	7.336
3	Kacang-kacangan	Baik	Tempe/tahu	4.50	Kg	3.786	17.038
4	Susu bubuk	Sedang	SGM & KSM	0.90	Kaleng	14.659	13.193
5	Gula pasir	Sedang	Madukismo	3.00	Kg	5.340	16.020
6	Minyak Goreng	Sedang	Bimoli, Curah	2.00	kg	4.767	9.534
7	Sayuran	Baik	Bayam, kangkung, kentang, kol putih	7.20	Kg	2.239	16.121
8	Buah-buahan	Baik	Pisang pepaya	7.50	Kg	2.784	20.883
9	Karbohidrat	Sedang	Terigu	3.00	Kg	4.00	12.000
10	Teh	Celup	Sosro / poci		Dus isi 25	2.358	2.358
	Kopi	Sachet	TIDAK		75 gr	0	-
11	Bumbu-bumbuan	(Nilai 110)		15.00	%		26.315
	JUMLAH I						377.185
II	SANDANG						
12	Celana panjang / rok	Sedang	Katun	6/12	Potong	26.793	13.397
13	Kemeja lengan pdk / blus	Setara katun	Tetoron, katun	6/12	Potong	20.700	10.350
14	Kaos oblong / BH	Sedang	Swan	6/12	potong	11.469	5.734
15	Celana dalam	Sedang	Swan	6/12	Potong	9.134	4.567
16	Sarung / kain panjang	Sedang	Gajah Duduk	2/12	Lembar	27.983	4.664
17	Sepatu	Kulit sintetis	Bata	2/12	Pasang	42.611	7.102
18	Sandal jepit	Karet	Swalow	2/12	Pasang	3.900	650
19	Handuk mandi	100 * 60 cm	Lokal	1/12	Potong	15.060	1.255
20	Perlengkapan: ibadah	Sajadah &	Parasit, harga di pasar	1/12	Paket	40.000	3.333

	b. Sabun mandi	80 gram	Lux, Lifeboy	2.00	Buah	1.285	2.571
	c. Sikat gigi	Produk local	Manful	3/12	Buah	1.658	415
	d. Shampo	Produk local	Sunsilk	1.00	Botol 100 ml	5.400	5.400
	e. Pembalut / alat cukur	Isi 10	Laurier biasa Tidak	1.00 1.00	Dus Set	2.640 0	2640
42	Obat anti nyamuk	Bakar	Tiga roda	3.00	Dus	1.298	3.895
43	Potong Rambut	Tk cukur/salon		6/12	Kali	4.460	2.230
	JUMLAH V						19.034
VII	TRANSPORTASI						
44	Trans. umum dan lainnya	Angkutan umum	Transport loKal kab/kota	30.00	Hari (PP)	2.200	66.000
	JUMLAH VI						66.000
VII	REKREASI DAN TABUNGAN						
45	Rekreasi	Daerah sekitar	Tiket Gembira Loka	2/12	Kali	5.400	900
							656.429
46	Tabungan (2% dari nilai 1-45)						13.089
	JUMLAH VII						14.089
	JUMLAH (I + II + III + IV + V + VI + VII)						673.518

Sumber: Laporan kegiatan Komisi /Dewan Penelitian Penguahan dan Jaminan Sosial Prop. DIY tahun anggaran 2005

**DATA SKALA UPAH DI BEBERAPA PERUSAHAAN
DI PROPINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA TAHUN 2006**

N O	NAMA PERUSAHAAN	ALAMAT	BURUH	LK	PR	KAB/KOT	SKALA MIN	SKALA MAX
1	Alfa Ratalindo PT	Jl. Solo Km 8/234 Tlp. 521507	181	135	46	Sleman	380.000,-	4.000.000,-
2	Anwid Graha PT	Jl. Kadisono Mororejo Tempel, 869	240	217	23	Sleman	462.500,-	3.000.000,-
3	Kiho Bali Korin PT	Babadan Purwomartani. Tlp. 49641	422	52	370	Sleman	460.000,-	1.000.000,-
4	Adhi Sartia Abadi PT	Jl. Laksda Adisucipto. Tlp. 484654	189	55	134	Sleman	460.000,-	1.200.000,-
5	Alfa Retailindo PT	Jl. Laksda Adisucipto. Tlp.488008	170	126	44	Sleman	380.000,-	3.003.000,-
6	Bank Internasional Indonesia PT	Jl. Sudirman 48. Tlp. 561416	87	46	41	Yogyakarta	876.464,-	6.200.000,-
7	Margaria Grup	Jl. Glagahsari 138. Tlp. 377565	27	7	20	Yogyakarta	460.000,-	560.000,-
8	Bina Nusa Rama PT	Jl. Malioboro 52. Tlp. 586805	93	58	35	Yogyakarta	528.000,-	753.000,-
9	Dian Permata Utama PT	Jl. Kusuma Negara 45. Tlp. 541311	62	56	6	Yogyakarta	460.000,-	1.750.000,-
10	Bank Niaga PT	Jl. Jenderal Sudirman 13. Tlp. 565338	133	78	55	Yogyakarta	436.200,-	3.845.000,-
11	Exelcomindo Pratama PT	Jl. P. Mangkubumi 22. Tlp. 555877	39	30	9	Yogyakarta	1.500.000,-	17.000.000,-
12	Fastfood Indonesia PT Tbk	Jl. Laksda Adisucipto 34. Tlp. 6412052	29	18	11	Yogyakarta	460.000,-	2.400.000,-
13	Putra Patria Adikarsa PT	Ds. Sideman K1. Gimpeni	1294	32	1262	Kulonprogo	365.000,-	912.500,-
14	Selo Adikarsa PT	Kemukus 40/15, Nanggulang	63	63	-	Kulonprogo	365.000,-	5.075.000,-
15	Uniqwood Karya PT	Jl. Kertodiningrat. Tlp. 773360	209	123	86	Kulonprogo	365.000,-	700.000,-
16	Lembu Perkasa Karya Maniri PT	Karangwuni	39	39	0	Kulonprogo	365.000,-	1.000.000,-
17	Aneka Sinendo PT	Banguncipto, Sentolo. Tlp. 773567	106	84	22	Kulonprogo	365.000,-	1.700.000,-
18	Batavia Koneksi Indonesia PT	Jl. Gedong Kuning Selatan 102 b Bil	376	300	76	Bantul	300.000,-	3.21.750,-
19	AC Nielsen Indonesia	Jl. Gedong Kuning 14. Tlp. 452016	118	75	43	Bantul	700.000,-	2.000.000,-
20	Maesendo Indonesia PT	Karangjati Rt. 07 Bangun Jiwo	428	125	303	Bantul	465.000,-	-
21	Samafitro PT	Bayeman P 12. Tlp. 560785	18	15	3	Bantul	440.000,-	3.750.000,-
22	Samitex PT	Krapyak Sewon. Tlp. 372190	1906	561	1345	Bantul	381.800,-	954.700,-
23	Selodwipo Muswantoro PT	Jl. Mijayan Km.3,3.	63	60	3	Gunungkidul	365.000,-	-
24	BPR Arum Mandiri	Nitrikan, Semanu. Tlp. 393687	14	6	8	Gunungkidul	400.000,-	3.000.000,-
25	Suzuki Medan Jaya	Jl. KH. Agus Salim 117. Tlp. 394394	25	21	4	Gunungkidul	450.000,-	1.200.000,-

Sumber: Data.Sarana Hubungan Industrial DISNAKERTRANS DIY Tahun 2006

**DAFTAR UPAH MINIMUM PROPINSI (UMP)
TAHUN 2004-2006**

No	Propinsi	UMP		
		2004	2005	2006
1	NANGGROE ACEH D.	550.000	620,000	820.000
2	SUMUT	537.000	600,000	737.794
3	SUMBAR	480.000	540,000	650.000
4	RIAU	476.875	551,500	673.000
5	KEPULAUAN RIAU	-	557,000	760.000
6	JAMBI	425.000	485,000	563.000
7	SUMSEL	460.000	503,700	604.000
8	BANGKA BELITUNG	447.923	560,000	640.000
9	BENGKULU	363.000	430,000	516.000
10	LAMPUNG	377.000	405,000	505.000
11	JAWA BARAT	366.000	408,260	447.654
12	JAWA TENGAH	365.000	390,000	450,000
13	JAWA TIMUR	310.000	340,000	390,000
14	D.K.I JAKARTA	671.550	771,843	819,100
15	BANTEN	515.000	585,000	661,613
16	D.I. YOGYAKARTA	365.000	400,000	460.000
17	BALI	425.000	447,500	510,000
18	KALBAR	420.000	445,200	512,000
19	KALTENG	482.250	523,698	634,260
20	KALTIM	572.652	600,000	684,000
21	KALSEL	482.212	536,300	629,000
22	N.T.T.	450.000	450,000	550,000
23	N.T.B.	412.500	475,000	550,000
24	MALUKU	450.000	500,000	575,000
25	MALUKU UTARA	400.000	440,000	528,000
26	GORONTALO	430.000	435,000	527,000
27	SULUT	545.000	600,000	713,500
28	SULSEL	455.000	510,000	612,000
29	SULTENG	470.000	450,000	575,000
30	SULTRA	450.000	498,600	573,400
31	PAPUA	650.000	700,000	822,500

DAFTAR PERTANYAAN DALAM PENELITIAN LAPANGAN

1. Berapa jumlah UMR di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sekarang (2006) ?
2. Siapa yang menetapkan UMR tersebut ?
3. Bagaimana mekanisme penetapannya ?
4. Faktor-faktor apa saja yang menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan UMR ?
5. Dari faktor-faktor tersebut, faktor manakah yang menjadi faktor utama dalam menentukan UMR ?
6. Masalah atau kesulitan apakah yang biasanya dihadapi atau terjadi pada saat menentukan UMR ?
7. Bagaimana mekanisme pengawasan terhadap penerapan UMR di lapangan ?
8. Kenapa pemerintah memilih sistem UMR dalam menentukan upah bagi pekerja/buruh ?
9. Bagaimana sikap atau tanggapan pekerja/buruh dan pengusaha terhadap sistem pengupahan UMR ?
10. Apakah mungkin sistem UMR tersebut dirubah atau diganti dengan sistem pengupahan lain ?

PEMERINTAH PROPINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Jl. Lingkar Utara, Maguwoharjo, Depok, Sleman, Yogyakarta Telp. 885044

Kepada Yth :
Sdr. Rektor Universitas Islam Indonesia (UII)
Cq. Dir. PS-MSI-UII Yogyakarta

Keterangan telah melaksanakan
Penelitian

di - YOGYAKARTA

Berdasarkan Surat Keterangan Ijin Penelitian Nomor : 07.0/2249 tanggal 26 April
2006 tentang ijin penelitian kepada saudara :

N a m a : UNDANG NINDIN
No. MHS : 049 13 002
Alamat Instansi : Jl. Demangan Baru 24 Lantai II, Yogyakarta
Judul : Upah Minimum/Regional (UMR) dalam Perspektif Islam.
Lokasi : Kota Yogyakarta
W a k t u : Tanggal 26 April s/d 26 Juli 2006

kami menerangkan bahwa personil yang tercantum namanya tersebut diatas telah
melakukan penelitian dengan seksama di instansi kami sesuai prosedur dan tepat waktu.

Demikian semoga menjadikan periksa dan agar dapat dipergunakan sebagaimana
mestinya.

Yogyakarta, 16 Oktober 2006

Kepala,





PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA

DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Jalan Gambiran Nomor 26 Telepon (0274) 371977, 450865 Fax 450865

YOGYAKARTA

Kode Pos 55161

EMAIL : tenagakerja@jogja.go.id, EMAIL INTRANLET : tenagakerja@intra.jogja.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070/4370

Yang bertanda tangan dibawah ini :

- Nama : Drs. Bambang Y. Prasetyo
Nip : 730004445
Jabatan : Kepala Sub. Bagian Umum
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta



Dengan ini menerangkan bahwa :

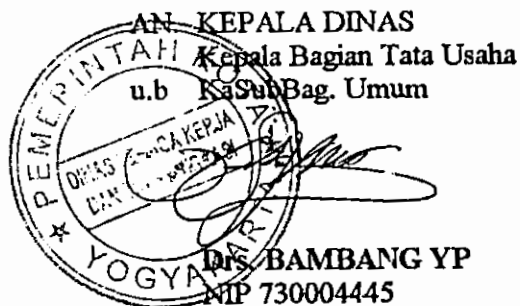
Nama : Undang Nindin
NIM : 04913002
Fakultas : Magister Studi Islam
Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

Berdasarkan Surat dari Bappeda Kota Yogyakarta Nomor : 070 / 768 tanggal 29 April 2006 bahwa nama tersebut diatas telah mengadakan penelitian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dari tanggal : 3 Mei 2006 sampai dengan 4 Juni 2006

Dengan Judul : "UPAH MINIMUM REGIONAL (UMR) DALAM PERSPEKTIF ISLAM "

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Yogyakarta 5 Oktober 2006





PENGAJUAN CALON PEMBIMBING TESIS

Nama : Undang Nindin	No. Mhs. : 04913002
Alamat : Jl. Petung No.10F Papingan Yogyakarta Hp. 081578780418	No. Ujian :

Judul Tesis	KONSEP UPAH DALAM ISLAM
-------------	-------------------------

Rumusan Masalah
1. Bagaimana konsep upah dalam Islam?

Yogyakarta, 28 Desember 2005

Mengetahui
 Kabid. Akademik,

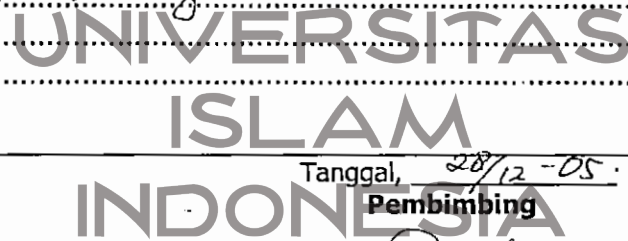
(Drs. H. Asmuni, MA.)

Yang Mengajukan,

 (Undang Nindin)

KETERANGAN DARI CALON PEMBIMBING

Dengan ini judul dinyatakan **DISETUJUI / DITOLAK**
 Catatan : *Perbaiki proposal kata-kata, rumusan masalah, teori & metodologi.*



Tanggal, 28/12-05
 Pembimbing

(Drs. Muhmmad, M.Ag.)

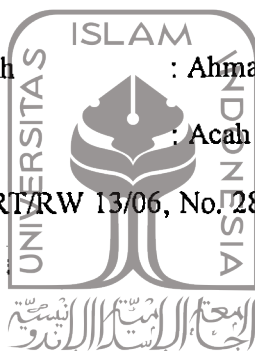
- NB: dibuat rangkap 2
- untuk MSI-UII
 - untuk yang bersangkutan

Lampiran III

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS

Nama : Undang Nindin
Tempat Tanggal Lahir : Ciamis, 26 Juli 1980
Alamat Asal : Heas, RT/RW 13/06, No. 282, Ciherang, Ciamis, Jawa Barat.

Nama Orang Tua : a. Ayah : Ahmad Husaeni
b. Ibu : Acah Siti Fatimah.
Alamat Orang Tua : Heas, RT/RW 13/06, No. 282, Ciherang, Ciamis, Jawa Barat.



Riwayat Pendidikan:

1. Madrasah Ibtidaiyah Wanayasa II, Ciamis- Jawa Barat : 1987-1993.
2. MTs Al-Hidayah, Ciamis - Jawa Barat : 1993-1996.
3. MAN Darussalam, Ciamis- Jawa Barat : 1996- 1999.
4. UIN Sunar Kalijaga Yogyakarta Fak. Syariah,
Jur. Perbandingan Mazhab dan Hukum : 1999-2004.
5. UII Yogyakarta, Program Magister Studi Islam,
Konsentrasi Ekonomi Islam : 2004-.....