

**TINJAUAN HUKUM ISLAM  
TERHADAP PENETAPAN UPAH MINIMUM PASAL 1 AYAT  
[1] DAN [2] DALAM PERMENAKERTRANS NOMOR: PER-  
17/MEN/VIII/2005**



**SKRIPSI**

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT-SYARAT  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU  
DALAM ILMU HUKUM ISLAM**

**OLEH:**

**MUHAMMAD MUSTOFA**  
NIM. 02 381 627

**PEMBIMBING:**

Drs. H. FUAD ZEIN. M.A  
H.M. NUR, S. Ag., M. Ag

**MUAMALAT**

**FAKULTAS SYARI'AH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2009**

## ABSTRAK

Pemerintah menetapkan peraturan atau yang dikenal dengan Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, sekaligus sebagai aturan dalam pelaksanaan dari Pasal 89 ayat (4) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: "*Komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Peraturan Menteri*". Dalam Pasal 1 Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 misalnya disebutkan bahwa KHL adalah:

*Standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja atau buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial untuk kebutuhan satu (1) bulan.*

Komponen kebutuhan hidup layak untuk para pekerja lajang dalam satu (1) bulan sebagaimana terlampir dalam Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 terdiri dari; makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi dan rekreasi dan tabungan.

Faktor penetapan upah minimum dengan pencapaian tahapan kebutuhan hidup layak inilah yang memicu penyusun untuk mencoba menengok tinjauan hukum Islam tentang permasalahan ini. Dengan latar belakang ini maka yang akan diteliti dalam skripsi ini yaitu: Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Minimum Pasal 1 Ayat [1] Dan [2] Dalam Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005. Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk menganalisis, menjelaskan dan menyimpulkan tentang perspektif hukum Islam terhadap pencapaian kebutuhan hidup layak bagi pekerja/ buruh serta mekanisme wewenang penetapan upah minimum.

Penelitian ini merupakan penelitian pustaka, yaitu menggunakan data berupa buku dan karya tulis lain yang berhubungan dengan pembahasan mengenai masalah yang diteliti. Sedangkan sifatnya *perskriptif* dan *terapan*. Sedangkan teknik dan metode pengumpulan data adalah mereduksi berbagai ide, teori, dan konsep dari berbagai literatur yang relevan serta menitik beratkan pada pencarian kata kunci yang diambil dari al-Quran, as-Sunnah dan pendapat para ulam. Data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Teknik dan metode analisis adalah *Teknik Content Analysis* yang meliputi data reduksi, pengumpulan data, dan data display.

Sistem Islam memperhatikan hal-hal yang menjadi tuntutan individu dan masyarakat dalam merealisasikan jaminan kehidupan serta jaminan pencapaian kemakmuran.

Berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup rakyat, Islam mewajibkan negara menjalankan kebijakan makro dengan menjalankan apa yang disebut dengan Politik Ekonomi Islam. Politik ekonomi Islam adalah penerapan berbagai kebijakan yang menjamin tercapainya pemenuhan semua kebutuhan pokok (primer) tiap individu masyarakat secara keseluruhan, disertai adanya jaminan yang memungkinkan setiap individu untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pelengkap (sekunder dan tertier) sesuai dengan kemampuan yang mereka.



---

---

**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR**

Hal : Skripsi Muhammad Mustofa

Lamp : -

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Syari'ah

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Muahammad Mustofa

NIM : 02 381 627

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam Dalam Penetapan Upah Minimum  
(Studi Permenakertrans Nomor 17 Tahun 2005)

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Syari'ah Jurusan/ Program Studi *Muammalat* UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Hukum Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi/tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 24 Zulqad'ah 1430 H  
12 November 2009 M

Pembimbing I



**Drs. H. Fuad Zein, M.A**

NIP. 19540201 198603 1 003



**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR**

Hal : Skripsi Muhammad Mustofa

Lamp : -

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Syari'ah

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Muahammad Mustofa

NIM : 02 381 627

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam Dalam Penetapan Upah Minimum  
(Studi Permenakertrans Nomor 17 Tahun 2005)

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Syari'ah Jurusan/ Program Studi *Muammalat* UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Hukum Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi/tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 23 Zulqad'ah 1430 H  
11 November 2009 M

Pembimbing II

**H. M. NUR S. Ag., M. Ag.**  
NIP. 19700816 199703 1 002



**PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR**

Nomor: UIN.02/ KJ.MU.SKR/ PP. 00.9/ 067 / 2009

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul: *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Minimum Pasal 1 Ayat [1] dan [2] Dalam Permenakertrans Nomor: Per-17/Men/VIII/2005*

Yang telah dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Muhammad Mustofa

NIM : 02 381 627

Telah dimunaqasyahkan pada : 19 Nopember 2009

Nilai Munaqasyah :

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga

**TIM MUNAQASYAH**

Ketua Sidang

Drs. H. Fuad Zein. M.A

NIP. 19540201 198603 1 003

Penguji I

Yasin Baidi. S.Ag., M.Ag.

NIP. 19700302 199803 1 003

Penguji II

Abdul Mughits. S.Ag., M.Ag.

NIP. 19760920 200501 1 003

Yogyakarta, 19 Nopember, 2009

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Syari'ah

DEKAN



Dr. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D

NIP. 19600417 198903 1 001

## MOTTO

فيه مستخلفين جعلكم مما وأنفقوا ورسوله، بالله ءامنوا <sup>ص</sup>

كبير أجر لهم وأنفقوا منكم ءامنوا فالذين

*Berimanlah kamu kepada Allah dan rasul-Nya dan nafkahkanlah sebagian dari hartamu yang Allah Telah menjadikan kamu menguasainya. Maka orang-orang yang beriman di antara kamu dan menafkahkan (sebagian) dari hartanya memperoleh pahala yang besar.*

(QS. Al. Hadid (57): 7)

*“Jangan Katakan Apa yang Kau Ketahui  
Tapi Ketahuilah Apa yang Kau Katakan”*  
(KH. Ali Maksum Krapyak)

*Selesaikanlah apa yang sudah kamu mulai  
(Bpk. Olo Guru SMA)*

*Keberhasilan yang besar Tidak Mungkin Terjadi Tanpa Adnya  
Kegagalan*

## PERSEMBAHAN

- *Ta'zimku* dan terima kasih yang tak terhingga, kuhaturkan kepada ayahandaku **JAMHARI** dan Ibundaku **RUQOYAH** yang tidak pernah lelah menjaga, membimbing dan memberikan kasih sayang dan berdoa untukku
- Untuk kakak-kakaku, serta semua keluarga besarku, terima kasih atas semua bantuan dan dukungannya.
- Teman-teman JAMDOEA, Muamalat , Bang Herman & keluarga, Teman-Teman Senasib Dan Seperbuatan atas segala perhatian dan dorongan semangat yang diberikan untuk penyelesaian skripsi ini.
- Bapak Agus dan keluarga yang dengan keikhlasannya memberikan tempat berteduh dan istirahat.
- Untuk semua guru-guruku yang telah membimbingku dalam perjalanan mencari ilmu ini. Terima kasih banyak, jasmu tiada tara.
- Pada al-Mamater tercinta UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله الذي انزل الكتاب على محمد وأشهد أن لا اله الا الله وحده  
لا شريك له وأشهد أن محمدا عبده ورسوله. اللهم صل وسلم على  
سيدنا ومولانا محمد وعلى اله وصحبه اجمعين. اما بعد

Puji syukur selayaknya penyusun panjatkan kepada Allah SWT, Tuhan semesta alam, yang Maha Pengasih dan Penyayang, yang menguasai hari pembalasan dan hanya kepada-Nya manusia menyembah dan meminta pertolongan, yang telah melimpahkan segala rahmat, hidayah dan taufiq-Nya, sehingga Penyusun dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Salawat dan salam tidak lupa Penyusun haturkan kepada junjungan Nabi Muhammad Saw, melalui ajaran-ajarannya manusia dapat berjalan di atas kebenaran yang penuh dengan Islam dan Iman.

Setelah melalui perjalanan yang cukup panjang, akhirnya penyusunan skripsi ini dapat juga terselesaikan. Banyak pihak, baik langsung maupun tidak, telah membantu dalam penyelesaian skripsi yang mengambil judul: “*Tinjauan Hukum Islam Dalam Penetapan Upah Minimum (Studi Pernmenakertrans Nomor 17 Tahun 2005)*” ini, sebuah pembahasan yang hanya melihat satu sisi kecil tentang masalah kepemilikan bersama di sektor telekomunikasi.

Selanjutnya dengan selesainya skripsi ini, sebagai rasa takzim, ijinilah Penyusun untuk mengucapkan rasa terima kasih yang tidak terhingga, kepada:



1. Bapak Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Drs. H. Dahwan, M.Si, selaku Dosen Penasehat Akademik.
3. Bapak, Drs. H. Fuad Zein, M.A, selaku Pembimbing I, yang dengan penuh kesabaran bersedia mengoreksi secara teliti seluruh isi tulisan yang mulanya 'semrawut' ini, sehingga menjadi lebih layak dan berarti. Semoga kemudahan dan keberkahan selalu menyertai beliau dan keluarganya, amin.
4. Bapak H.M. Nur, S.Ag., M.Ag., selaku Pembimbing II, atas arahan dan nasehat yang diberikan di sela-sela kesibukan waktunya, sehingga dapat terselesaikannya penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh civitas akademika Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga sebagai tempat interaksi Penyusun selama menjalani studi pada jenjang Perguruan Tinggi di Yogyakarta.
6. Ayahanda tercinta Jamhari dan Ibundaku tercinta Ruqoyah yang dalam situasi apa pun tidak pernah lelah dan berhenti mengalirkan rasa cinta dan kasih sayang, doa dan dana buat Penyusun.
7. Temen-temenku, Alumni MTs Ali Maksum, Alumni MA Ali Maksum, sobat-sobat JAMDOEA, IKALASKA, temen-temen Muamalat Angkatan 2001, lesehan Mbak Yuli, si Manbusx ( *Chi-xung*), Sarman, Ali, Zaki, Ement dan semua teman-teman yang telah memberikan pengorbanannya (semoga yang atas membalasnya). dan semua teman-teman yang telah bersedia membantu mencarikan data dan tidak mungkin penyusun sebutkan namanya satu persatu.

Akhirnya, Penyusun sadar bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, dan atas semua kekurangan di dalamnya, baik dalam pemilihan bahasa, teknik penyusunan dan analisisnya, sudah tentu menjadi tanggung jawab Penyusun sendiri. Karena itu, kritik dan saran dari para pembaca sangat diharapkan dalam rangka perbaikan dan penyempurnaan karya ilmiah ini, juga untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Penyusun berharap, skripsi ini bermanfaat khususnya bagi Penyusun dan para pembaca pada umumnya serta dapat menjadi khasanah dalam ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu hukum Islam. Atas semua bantuan yang diberikan kepada Penyusun, semoga Allah SWT. memberikan balasan yang selayaknya. Amin.

Yogyakarta, 29 Rajab 1430 H  
22 Juli 2009 M

Penyusun

**Muhammad Mustofa**  
NIM. 02 381 627

## TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berpedoman kepada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Kependidikan dan Kebudayaan R.I (Nomor 158 Tahun 1987 dan Nomor 0543 b/u / 1987).

### A. Lambang Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	bā'	B	be
ت	tā'	T	te
ث	ṣā	ṣ	ṣ (dengan titik di atas)
ج	jīm	J	je
ح	ḥā'	ḥ	ḥa (dengan titik di bawah)
خ	khā'	Kh	ka dan ha
د	dāl	D	de
ذ	ẓāl	ẓ	ẓ (dengan titik di atas)
ر	rā'	R	er
ز	zāi	Z	zet
س	sīn	S	es
ش	syīn	Sy	es dan ye
ص	ṣād	ṣ	ṣ (dengan titik di bawah)

	ḍāḍ	ḍ	ḍe (dengan titik di bawah)
ط	ṭā	ṭ	ṭe (dengan titik di bawah)
ظ	ẓā'	ẓ	ẓet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	ghā	G	ge
ف	fā'	F	ef
ق	qāf	Q	qi
ك	kāf	K	ka
ل	lām	L	el/ al
م	mīm	M	em
ن	nūn	N	en
و	wāw	W	w
هـ	hā'	H	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	yā'	Y	ye

## B. Lambang Vokal

### 1. Syaddah atau *tasydīd*

Tanda syaddah atau *tasydīd* dalam bahasa Arab, dilambangkan menjadi huruf ganda atau rangkap, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *tasydīd*. Contoh:

متعددة	ditulis	<i>muta'addidah</i>
ربنا	ditulis	<i>Rabbanā</i>

## 2. Tā' Marbūṭah di akhir kata

a. Bila dimatikan atau mendapat harakat sukun, maka ditulis (h):

حكمة	ditulis	<i>ḥikmah</i>
جزية	ditulis	<i>Jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

b. Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

الأولياء كرامة	ditulis	<i>Karāmah al-aūliyā'</i>
----------------	---------	---------------------------

c. Bila *tā' marbūṭah* hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan ḍammah ditulis (*t*):

الفطر زكاة	ditulis	Zakāt al-fiṭri atau Zakātul fiṭri
------------	---------	-----------------------------------

## 3. Vokal pendek (Tunggal)

-----	fathah	ditulis	a
--- ----	kasrah	ditulis	i
-----	ḍammah	ditulis	u

## 4. Vokal Panjang (maddah)

1.	Fathah + alif جاهلية	Ditulis Ditulis	ā (dengan garis di atas) <i>Jāhiliyyah</i>
2.	fathah + yā' mati	Ditulis	ā (dengan garis di atas)

	تنسي	Ditulis	<i>Tansā</i>
3.	kasrah + yā' mati يم كر	Ditulis Ditulis	<i>i</i> (dengan garis di atas) <i>Karīm</i>
4.	ḍammah + wāw mati فروض	Ditulis Ditulis	<i>ū</i> (dengan garis di bawah) <i>Furūd</i>

## 5. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

1	fathah + yā' mati بينكم	ditulis ditulis	ai <i>bainakum</i>
2	fathah + wāwu mati قول	ditulis ditulis	au <i>qaul</i>

## 6. Hamzah

Sebagaimana dinyatakan di depan, hamzah ditransliterasikan dengan apostrof, namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata, namun apabila terletak di awal kata, maka hamzah tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*. Contoh:

أأنتم	ditulis	<i>a'antum</i>
أأعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
شكركم لئن	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

## 7. Kata Sandang Alif + Lam

- Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyyah disesuaikan transliterasinya dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Bila diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah,

maka kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan tanda (-). Contoh:

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
الحديث	Ditulis	<i>al-Ḥadīṣ</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

b. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiyyah* ditulis sesuai dengan bunyinya yaitu huruf *l* (el)-nya diganti huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang. Contoh:

السماء	ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

## 8. Penyusunan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *ism* maupun *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penyusunannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain. Karena ada huruf Arab atau harakat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penyusunan kata tersebut bisa dirangkaikan juga bisa terpisah dengan kata lain yang mengikutinya. Contoh:

الفروض ذوى	ditulis	<i>Ẓawī al-furūd</i>
السنة أهل	ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>

Bagi mereka yang menginginkan kفافihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu *tajwid*.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iii
PENGESAHAN.....	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
TRANSLITERASI ARAB-LATIN .....	ix
KATA PENGANTAR .....	xiv
DAFTAR ISI.....	xvi
<b>BAB I : PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Pokok Masalah.....	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	7
D. Telaah Pustaka .....	8
E. Kerangka Teoretik.....	10
F. Metode Penelitian.....	17
G. Sistematika Pembahasan.....	20
<b>BAB II: TINJAUAN UMUM TENTANG UPAH DALAM ISLAM.....</b>	<b>22</b>
A. Definisi Upah dan Dasar Hukum Upah .....	22
B. Bentuk dan Syarat Upah .....	26
1. Bentuk-bentuk upah .....	26
2. Syarat-syarat upah.....	27
C. Dasar, Prinsip, dan Sistem Pengupahan .....	28
1. Dasar pengupahan .....	28
2. Prinsip-prinsip pengupahan .....	29
3. Sistem pengupahan .....	36
D. Hak dan Kewajiban Pekerja.....	37
1. Hak Pekarja .....	37



2. Kewajiban Pekerja.....	38
E. Tingkatan dalam Pemberian Upah .....	38
1. Tingkat upah minimum.....	39
2. Tingkat upah tertinggi .....	41
3. Tingkat upah sebenarnya .....	42
<b>BAB III: TINJAUAN UMUM TENTANG PERMENAKERTRANS Nomor:</b>	
<b>PER-17/MEN/VIII/2005 .....</b>	<b>44</b>
A. Latar Belakang Muncul dan Isi Kebijakannya.....	44
1. Munculnya Permenakertrans .....	44
2. Isi kebijakan Permenakertrans.....	48
B. Penetapan Upah Minimum.....	55
1. Kewenangan penetapan upah minimum.....	57
2. Dasar pertimbangan dan pedoman.....	59
3. Asas-asas pengupahan.....	63
<b>BAB IV: TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP</b>	
<b>PERMENAKERTRANS NOMOR: PER-17/ MEN/ VIII PASAL 1</b>	
<b>AYAT [1] DAN [2].....</b>	<b>65</b>
A. Wewenang Penetapan Upah Minimum.....	67
1. Tanggung jawab negara mengatasi masalah ketenagakerjaan.....	71
B. Nilai Kebutuhan Hidup Layak .....	85
<b>BAB V: PENUTUP .....</b>	<b>97</b>
A. Kesimpulan .....	97
B. Saran-saran .....	99
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>101</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
1. TERJEMAHAN TEKS ARAB .....	I
2. PERMENAKERTRANS NOMOR: PER-17/ MEN/ VIII.....	V
2. BIOGRAFI ULAMA .....	VIII
3. CURRICULUM VITAE.....	X

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap kali memperingati Hari Buruh 1 Mei, yang selalu menjadi perjuangan kaum buruh tiada lain adalah peningkatan upah. Para buruh seolah tidak bosan-bosanya meminta pemerintah segera memberlakukan upah layak nasional yang manusiawi. Bahkan untuk tahun ini para buruh meminta pemerintah memberlakukan upah sebesar Rp 3,2 juta per bulan. Selain itu, mereka juga minta agar 1 Mei dijadikan hari Libur Nasional.<sup>1</sup>

Berbicara upah, tentunya dapat disepakati bahwa upah merupakan sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan diri si pekerja dan cerminan kepuasan kerja. Sementara bagi pengusaha melihat upah sebagai bagian dari biaya produksi, sehingga harus dioptimalkan penggunaannya dalam meningkatkan produktivitas dan etos kerja. Sementara pemerintah melihat upah, di satu pihak, untuk tetap dapat menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, meningkatkan produktivitas pekerja dan meningkatkan daya beli masyarakat. Di lain pihak, untuk mendorong kemajuan dan daya saing usaha.

Dalam konvensi ILO No. 100 digunakan istilah resmi *remuneration* yakni semua pengeluaran biaya oleh perusahaan untuk membayar jasa tenaga kerja baik itu gaji/ upah, tunjangan, fasilitas, insentif dan lain-lain. Demikian

---

<sup>1</sup>Dafiq Syahal Manshur, 'Tinjauan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan di Indonesia', dalam <http://www2.kompas.com/kompas-cetak/0409/06/Jabar/1251354.htm>, diakses tanggal 12 September 2008.

sudut pandang tentang upah yang masing-masing pihak mempunyai argumentasinya.

Setiap memperingati Hari Buruh 1 Mei, upah menjadi isu perburuhan yang terus diperdebatkan oleh Serikat Buruh. Sebelumnya penentuan upah menjadi hegemoni pemerintah Orde Baru. Namun sejak lahirnya kebijakan Otonomi Daerah (UU No 22 Tahun 1999), perumusan upah yang semula dilakukan oleh Dewan Penelitian Pengupahan Nasional (DPPN) dan Dewan Penelitian Pengupahan Daerah (DPPD) diambil alih oleh Pemerintahan Provinsi dan Kabupaten/ Kota.<sup>2</sup>

Institusi pengupahan provinsi dan institusi pengupahan kabupaten/ kota merupakan bentuk perwujudan pelimpahan kewenangan perumusan dan penetapan upah tersebut. Selain konteks Otonomi Daerah, konteks kebebasan berserikat (UU No. 21 Tahun 2000) pun memberikan lebih banyak ruang partisipasi kepada Serikat Buruh di tingkat kabupaten/kota untuk terlibat dalam proses perumusan upah. Namun sayangnya, meski persoalan pengupahan ini telah diserahkan kepada daerah, problematika ketenagakerjaan/ perburuhan sepanjang masa belum juga selesai, dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan.

Kondisi ini lebih diakibatkan oleh kelemahan pemerintah secara sistemik dalam mengimplementasikan Undang-undang ketenagakerjaan, bahkan

---

<sup>2</sup>*Ibid.*

cenderung ada penyimpangan, hal lain masalah koordinasi dan kinerja antar lembaga pemerintah belum optimal dan masih sangat memprihatinkan.

Pemerintah Indonesia selalu mengubah-ubah kebijakan ketenagakerjaannya terutama menyangkut penanganan pengupahan. Kebijakan penentuan upah minimum didasarkan pada Kebutuhan Fisik Minimum (KFM), yang kemudian berubah menjadi Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), lalu sekarang namanya menjadi pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL).<sup>3</sup> Seperti yang telah diamanatkan dalam Pasal 89 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sementara kaitannya dengan Kebutuhan Hidup Layak, dapat dilihat dari Pasal 88 ayat (1) Undang-undang yang sama yang menegaskan bahwa '*Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*'.<sup>4</sup>

Terhadap kebijakan upah tersebut, tentunya pemerintah tidak hanya memandang pentingnya pengupahan pekerja bagi peningkatan kesejahteraan, tetapi juga harus memperhatikan beberapa aspek. Sebab penanganan pengupahan ini, misalnya tidak hanya menyangkut aspek teknis dan aspek ekonomis saja, tetapi juga aspek hukum yang mendasari bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, untuk

---

<sup>3</sup>Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006), hlm. 9.

<sup>4</sup>Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sementara yang dimaksud penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

menangani pengupahan secara profesional mutlak memerlukan pemahaman ketiga aspek<sup>5</sup> tersebut secara kompreherensif.

Penetapan upah minimum bagi pekerja adalah salah satu persoalan penting dalam ketenagakerjaan di Indonesia sampai sekarang, karena hal itu tidak dihitung dengan mekanisme atau sistem yang jelas. Dalam penetapan upah minimal pekerja di Indonesia salah satunya adalah didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (di samping produktivitas dan pertumbuhan ekonomi) para pekarja yang telah mengalami dua kali perubahan yaitu pertama penetapan upah minimum yang didasarkan pada Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) yang kedua didasarkan pada Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Perubahan – perubahan tersebut dikarenakan tidak sesuainya lagi penetapan upah berdasarkan kebutuhan fisik minimum, maka timbullah perubahan yang disebut dengan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Namun penetapan upah berdasarkan Kebutuhan Hidup Minimum mendapat koreksi yang cukup besar dari pekerja, karena akan berimplikasi pada lemahnya daya beli dan kesejahteraan masyarakat terutama para pekerja tingkat bawah. Dengan pendekatan dan penjelasan langsung dari pekerja, maka penetapan upah

---

<sup>5</sup>Ketiga aspek itu adalah: *Pertama*, aspek teknis bidang pengupahan tidak hanya sebatas bagaimana perhitungan dan pembayaran upah dilakukan, tetapi juga menyangkut bagaimana proses upah ditetapkan. Mulai dari penetapan upah minimum propinsi (UMP), upah minimum sektoral propinsi (UMSP), upah minum kabupaten (UMK), upah minimum sektoral kabupaten (UMSK), dan upah sundulan; *Kedua*, Aspek ekonomis bidang pengupahan lebih melihat pada kondisi ekonomi, baik secara makro maupun secara mikro, yang secara operasional kemudian mempertimbangkan bagaimana kemampuan perusahaan pada saat nilai upah ditetapkan, juga bagaimana implementasinya di lapangan; *dan Ketiga*, aspek hukum bidang pengupahan meliputi proses dan kewenangan penetapan upah, pelaksanaan upah, perhitungan dan pembayaran upah, serta pengawasan pelaksanaan ketentuan upah. Secara hukum semua aspek ini harus dipahami dasar dan falsafahnya. Kemudian, dipadukan dengan aspek lain (aspek teknis dan aspek ekonomis). Lihat Sumarno, 'Perubahan Patokan UMR tidak Realistik' dalam [http://mdopost.com/news/index.php?option=com\\_content&task=view&id=8623&Itemid=491](http://mdopost.com/news/index.php?option=com_content&task=view&id=8623&Itemid=491), diakses tanggal 11 Maret 2009.

minimum berdasarkan Kebutuhan Hidup Minimum dapat berjalan dan diterima pihak pekerja dan pengusaha.

Sesuai dengan perkembangan teknologi dan sosial ekonomi yang cukup pesat, maka timbul pemikiran bahwa kebutuhan hidup minimum pekerja berdasarkan kondisi minimum perlu di ubah menjadi kebutuhan hidup layak, karena dianggap bahwa kebutuhan hidup layak dapat meningkatkan produktifitas pekerja dan produktifitas perusahaan serta pada akhirnya dapat meningkatkan produktifitas nasional.

Berkaitan dengan permasalahan penetapan upah berdasarkan kebutuhan hidup layak (selanjutnya disebut KHL), pemerintah menetapkan peraturan atau yang dikenal dengan Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, sekaligus sebagai aturan dalam pelaksanaan dari Pasal 89 ayat (4) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: "*Komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Peraturan Menteri*".<sup>6</sup>

Dalam Pasal 1 Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 misalnya disebutkan bahwa KHL adalah:

*Standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja atau buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial untuk kebutuhan satu (1) bulan.*<sup>7</sup>

Komponen kebutuhan hidup layak untuk para pekerja lajang dalam satu

---

<sup>6</sup>Pasal 89 ayat (4) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>7</sup>Lihat Pasal 1 Permenakertrans No. 17 Tahun 2005. Dengan ditetapkannya Peraturan Menteri ini, maka Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep. 81/ Men/ 1995 tentang Penetapan Komponen Kebutuhan Hidup Minimum dinyatakan tidak berlaku lagi.

(1) bulan sebagaimana terlampir dalam Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 terdiri dari; makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi dan rekreasi dan tabungan.

Agama Islam memberikan pedoman bagi kehidupan manusia dalam bidang perekonomian tidak memberikan landasan yang bersifat praktis, berapa besarnya upah yang harus diberikan kepada buruh untuk mencukupi kebutuhan hidup. Namun Islam memperbolehkan seseorang untuk mengontrak tenaga pekerja atau buruh agar mereka bekerja untuk orang tersebut, sebagaimana dalam al-Qur'an disebutkan:

أهم يقسمون رحمة ربك نحن قسمنا بينهم معيشتهم في الحياة الدنيا ورفعنا بعضهم

فوق بعض درجات ليتخذ بعضهم بعضا سخريا ورحمت ربك خير مما يجمعون.<sup>8</sup>

Berkaitan dengan kebutuhan hidup layak pekerja, maka tidak akan lepas dari permasalahan upah. Masalah upah sangat penting dan dampaknya sangat luas. Jika para pekerja tidak menerima upah yang adil dan pantas, itu tidak hanya akan mempengaruhi daya beli yang akhirnya mempengaruhi standar penghidupan para pekerja beserta keluarga mereka, melainkan akan langsung mempengaruhi seluruh masyarakat karena mereka mengkonsumsi sejumlah besar produksi negara.

Berdasarkan uraian singkat di atas, menarik kiranya untuk meneliti Peraturan Pemerintah yang tertera dalam Permenakertrans Nomor: PER-

---

<sup>8</sup>Az-Zukhruf (43): 32.

17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak sebagai dasar penepatan upah minimum, terutama pada Pasal-pasal penepatan kebutuhan hidup layak yang berdasarkan pada tujuh komponen, seperti makanan dan minuman, sandang, perumahan, kesehatan, pendidikan, transportasi, rekreasi dan tabungan.

## **B. Pokok Masalah**

Berangkat dari latar belakang masalah di atas, penyusun tertarik mengkaji tentang "Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap Permenakertrans Nomor : PER-17/MEN/VIII/2005 Pasal [1] ayat [1] dan [2] sebagai dasar penetapan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak.

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk menjelaskan tinjauan hukum Islam terhadap Permenakertrans Nomor : PER-17/MEN/VIII/2005 Pasal [1] ayat [1] dan [2] sebagai dasar penetapan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak.

### **2. Kegunaan Penelitian**

Sedangkan kegunaan dari penelitian ini diharapkan dapat memenuhi di antaranya:

- a. Sebagai sumbangan khasanah ilmu pengetahuan (berupa ide atau saran), terlebih mengenai pandangan hukum Islam terhadap komponen kebutuhan hidup layak sebagai dasar penetapan upah minimum.



- b. Kajian ini diharapkan menjadi rujukan khususnya bagi penetapan upah minimum yang berdasarkan komponen kebutuhan hidup layak., khususnya di Fakultas Syari'ah Jurusan Muammalat.

#### **D. Telaah Pustaka**

Sejauh pengetahuan dan pengamatan penyusun, hingga saat ini, sebenarnya sudah banyak kajian yang membahas masalah upah, baik yang dalam bentuk karya ilmiah (baca: skripsi). Oleh karena itu, di samping untuk mengetahui posisi penyusun dalam melakukan penelitian ini, penyusun juga berusaha untuk melakukan *review* terhadap beberapa literatur atau buku yang ada kaitannya atau relevan terhadap masalah yang menjadi obyek dalam penelitian ini.

Kajian atau penelitian tentang permasalahan upah, sudah banyak ditemukan, sedikit dari karya tersebut yang mengkaji upah minimum, di antaranya oleh Utihatli Furosaton skripsinya berjudul "Studi Komparatif antara Upah menurut Sistem Ekonomi Islam dan Konvensional".<sup>9</sup> Skripsi ini mengkaji beberapa konsep upah dalam Islam maupun konvensional, perbedaan dan persamaan antara kedua konsep tersebut.

Skripsi Wahyudin yang berjudul "Campur tangan Negara dalam Menentukan Upah Kerja" (Studi atas pandangan Azhar Basyir)".<sup>10</sup> Dalam karya ini pengkajiannya lebih pada penekanan pemikiran Ahmad Azhar Basyir

---

<sup>9</sup>Utihatli Furosaton, "Studi Komparatif antara Upah menurut Sistem Ekonomi Islam dan Konvensional" dalam *Skripsi* Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2006.

<sup>10</sup>Wahyudin, "Campur Tangan Negara dalam Menentukan Upah Kerja (Studi atas Pandangan Ahmad Azhar Basyir)" dalam *Skripsi* Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2005.

pada dimensi normatik dan etik tentang perilaku manusia dalam masalah ekonomi terutama campur tangan negara dalam menentukan upah kerja.

Syamsudin dalam skripsinya yang berjudul “Upah dalam Kitab al-Umm asy-Syafi’i, Studi Terhadap Relevansinya SK Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 218 Tahun 2005”.<sup>11</sup> Skripsi ini berkaitan dengan UMP Yogyakarta. Di dalam skripsi ini tidak banyak membahas bagaimana UMP itu ditetapkan melainkan hanya mendeskripsikan upah menurut Imam asy-Syafi’i dalam kitabnya *al-Umm*.

Satu-satunya yang membahas Permenakertrans dalam bentuk skripsi adalah Subur yang berjudul "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Minimum Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 (Studi Terhadap Pasal 2 ayat [1] dan [2]).<sup>12</sup> Dalam Skripsi ini Subur mengulas tentang tujuh komponen standar hidup layak. Peraturan tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak dijadikan sebagai dasar penetapan upah minimum, seperti kebutuhan pada pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tuanya. Namun, setidaknya yang dijadikan acuan bukan pekerja lajang, karena pada umumnya pekerja (khususnya di Indonesia) melainkan pekerja yang sudah berumah tangga, karena kebutuhannya lebih banyak ketimbang pekerja lajang, sehingga kesejahteraan pekerja dan keluarganya terangkat.

---

<sup>11</sup>Syamsudin, “Upah dalam Kitab al-Umm asy-Syafi’i, Studi Terhadap Relevansinya SK Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta no 218 Tahun 2005”, dalam *Skripsi* Fakultas Syari’ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2005.

<sup>12</sup>Subur, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Minimum Permenakertrans Nomor 17 Tahun 2005 (Studi terhadap Pasal 2 ayat [1] dan [2]),” dalam *Skripsi* Fakultas Syari’ah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009.

Sementara penyusun dalam penelitian ini akan mengkaji pada Pasal [1] ayat [1] dan [2] Permenakertrans Nomor : PER-17/MEN/VIII/2005 dan penetapan peraturan itu sendiri, dengan melihat pasal-per pasal dalam Permenakertrans tersebut pemenuhan kebutuhan hidup layak bagi pekerja/ buruh itu sendiri, sehingga nantinya akan dapat dilihat kejelasan Pemerintah dalam menetapkan upah sebagai standar kebutuhan hidup layak, sehingga secara otomatis ketujuh komponen yang dimaksud dalam skripsi Subur dapat terpenuhi.

Dengan melihat sekilas terhadap hasil penelitian tersebut di atas, belum banyak ditemukan literatur yang membahas tentang Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagai dasar penetapan upah minimum. Meskipun demikian, penyusun akan dijadikan sebagai rujukan, untuk mempertajam analisis yang sedang penyusun lakukan.

#### **E. Kerangka Teoretik**

Bagaimanapun persoalan upah buruh masih menjadi topik yang penting untuk dibahas karena upah merupakan masalah yang sensitif bagi buruh. Upah bagi buruh masih menjadi komponen utama yang menopang kehidupan mereka sehari-hari. Terkait dengan persoalan upah ini, pengumuman penetapan kenaikan upah minimum oleh Pemerintah Indonesia setiap tahun selalu memunculkan polemik di media massa. Dengan mengamati pemberitaan media massa terlihat bahwa ada berbagai pandangan kontroversial yang selalu muncul, baik dari pihak pengusaha yang diwakili oleh Asosiasi Pengusaha maupun pekerja yang diwakili oleh Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.

Terhadap kebijakan upah tersebut tentu Pemerintah tidak hanya memandang pentingnya upah dari segi peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh saja, tetapi juga memperhatikan aspek-aspek lain. Untuk itu dalam Peraturan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 dan kemudian disempurnakan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per-226/ Men/ VII/ 2000, serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Per-17/Men/VIII/2005 diatur bahwa penetapan upah minimum wajib mempertimbangkan beberapa aspek secara kompreherensif.

Jika dipandang dari segi pendapatan negara, kenaikan upah minimum, akan dapat mendorong peningkatan penerimaan pendapatan pajak penghasilan, di samping *multilifier effect* lainnya. Namun, terpenting bagi Pemerintah adalah bagaimana secara makro sistem perekonomian berjalan dengan baik dan investasi tetap kondusif dengan adanya kebijakan upah minimum. Jika kebijakan upah minimum berlebihan dan tidak seimbang, justru akan mengganggu iklim investasi, yang pada akhirnya investasi akan henggang dari Indonesia. Keseimbangan inilah yang selalu harus dijaga oleh Pemerintah melalui berbagai kebijakan yang ditempuhnya.

Ulama Fiqh membahas masalah upah<sup>13</sup> atau pengupahan dalam istilah perjanjian sewa-menyewa yang dikenal dengan *ijārah* yang di dalamnya memuat pengertian yaitu suatu jasa yang diberikan sebagai imbalan manfaat

---

<sup>13</sup>Upah' yang dalam bahasa Arabnya disebut *Ju'lu* yang berarti gaji, lihat Ahmad Warson Munawir, *Kamus al-Munawwir*, *Arab-Indonesia* Cct. XI, (Yogyakarta: Proyek Pengadaan Buku-buku Ilmiah Pon-Pes al-Munawir Krapyak, 1984), hlm. 211.

(upah). Oleh karena itu, jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur. Karena transaksi *ijarah* yang masih kabur itu hukumnya adalah *fasid* (rusak). Waktunya juga harus ditentukan, misalnya harian, bulanan atau tahunan. Demikian dengan upah kerjanya juga harus ditentukan.

Dalam Kitab *Fath̄ Barī* bahwa *ijarah* disebutkan sebagai berikut:

الإجارة بكسر الهمزة المشهور وحكى ضمها وهى لغة اسم للإجرة وشرعا عقد على منفعة معلومة.<sup>14</sup>

as-Sayyid sābiq dalam Kitab *Fiqh as-Sunnah*, mengatakan bahwa *al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-iwad̄* (ganti). Dari sebab itu *as-sawab* (pahala) dinamai *ajru* menurut pengertian syara' *al-ijarah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.<sup>15</sup> Sedangkan Afzalurrahman menyebutkan bahwa upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya. Tenaga kerja diberikan imbalan jasa berupa upah. Dengan kata lain bahwa upah adalah harga diri yang dibayar atas jasanya dalam produksi kekayaan.<sup>16</sup>

Dalam hal perbedaan pengertian upah dan gaji di atas, maka Islam menggariskan upah dan gaji sebagaimana yang terdapat dalam al-Qur'an berikut:

<sup>14</sup>Aḥmad bin 'Alī bin Ḥajar Abū Faḍl al-Asqalānī asy-Syafī'ī, *Fath̄ al-Barī*, (Bairūt: Dār al-Ma'arif, 1379 H), XII: 439. Lihat juga Ibn Qāsim al-Ghazī, *Ḥasyiah al-Bajuri*, (Semarang: Toha Putra, t. t.), II: 27

<sup>15</sup>As-sayyid Sābiq, *Fiqh as-Sunnah*, alih bahasa Kamaludin dan A. Marzuki (Bandung: Al-Ma'arif, 1993), XIII: 15.

<sup>16</sup>Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*, alih bahasa Dewi Nurjulianti et.al., (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 1997), hlm 295

وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون وستردون إلى عالم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون.<sup>17</sup>

Dalam *Tafsir Al-Misbah*, Quraish Shihab menafsirkan ayat ini, sebagai bentuk untuk menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu sebagai ganjaran.<sup>18</sup> Sebutan lain daripada ganjaran adalah imbalan atau upah atau *compensation*. Sebagaimana yang ditegaskan dalam ayat al-Qur'an lainnya, yaitu:

من عمل صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنجزيه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون.<sup>19</sup>

Tafsir dari balasan dalam keterangan di atas, menurut Quraish Shihab adalah balasan di dunia dan di akherat. Ayat ini menegaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal saleh adalah imbalan dunia dan imbalan akherat. Amal Saleh sendiri oleh Muḥammad 'Abdūh didefenisikan sebagai segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan manusia secara keseluruhan.<sup>20</sup> Sementara menurut az-Zamakhsari, amal saleh adalah segala perbuatan yang sesuai dengan dalil akal, al-Qur'an dan atau Sunnah Nabi Muhammad Saw.<sup>21</sup>

Berdasarkan defenisi yang diberikan az-Zamakhsari di atas, maka dapat

<sup>17</sup>At-Taubah (9): 105.

<sup>18</sup>M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), V: 670

<sup>19</sup>An-Nahl (16): 97

<sup>20</sup>M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, VII: 342.

<sup>21</sup>Abū al-Qasim Maḥmūd ibn Muḥammad ibn 'Umar az-Zamakhsari, *Al-Kasysyaf 'an Haqā'iq al-Tanzil wa 'Uyun al-'Aqawil fī Wujūh at-Ta'wil*. (T.Kt: Intisyarat Aftah, t. t.) II: 167.

disimpulkan bahwa seorang yang bekerja pada suatu badan usaha (perusahaan) dapat dikategorikan sebagai amal saleh, dengan syarat perusahaannya tidak memproduksi/ menjual atau mengusahakan barang-barang yang haram. Dengan demikian, maka seorang karyawan yang bekerja dengan benar, akan menerima dua imbalan, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akherat.

Upah hendaknya diberikan secara profesional, sesuai dengan kadar kerja dalam proses produksi dan melarang adanya unsur eksploitasi. Pedoman mengenai upah ini, ada disinggung dalam al-Qur'an, misalnya yang terdapat dalam ayat berikut ini:

إن الله يأمر بالعدل والإحسان وإيتاء ذي القربى وينهى عن الفحشاء والمنكر والبغى يعظكم لعلكم تذكرون<sup>22</sup>.

Berdasarkan ayat di atas dapat dipahami bahwa upah ditetapkan dengan suatu cara yang paling layak tanpa tekanan yang tidak pantas terhadap pihak manapun. Masing-masing pihak (buruh dan majikan) memperoleh bagian yang sah dari produk bersamanya tanpa bersifat zalim terhadap yang lainnya. Prinsip kebersamaan ini ditunjukkan dalam sebuah ayat berikut ini, yaitu:

"لا تظلمون ولا تظلمون....."<sup>23</sup>

Kemudian dalam hadis juga ada disebutkan, sebagaimana hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Mājah, yaitu:

أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه<sup>24</sup>.

<sup>22</sup>An-Naḥl (16): 90.

<sup>23</sup>Al-Baqarah (2): 279.

<sup>24</sup>Al-Ḥafīz Ibnu 'Abdillāh Muḥammad Ibnu Yazīd al-Qazwainī Ibnu Mājah, *Sunan Ibn*

dalam hadis lain juga disebutkan, yakni:

أنه قال للمملوك طعامه وكسوته ولا يكلف من العمل إلا ما يطيق.<sup>25</sup>

Berdasarkan ayat-ayat dan hadis di atas, maka dapat diketahui bahwa landasan yuridis di atas, memberikan gambaran secara jelas bagaimana upah ditetapkan. Teks-teks tersebut hanya menjelaskan mengenai keharusan memberikan upah dengan cara yang adil. Dengan demikian, untuk mencari legitimasi hukum Islam maka ditempuh jalan ijtihad sebagai upaya untuk mencari solusi dari kebutuhan masyarakat mengenai keputusan tentang upah.

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik dalam masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, buruh dan pengusaha tanpa melanggar hak masing-masing. Untuk melengkapi kerangka teoretik di atas, maka perlu dipaparkan beberapa pemikiran mengenai upah perspektif Islam. Dalam pandangan Afzalurrahman, upah tidak boleh bersifat eksploitatif.<sup>26</sup> Sedangkan dalam pandangan Eggi Sudjana, upah harus diletakkan dalam kerangka kekhalifahan manusia, karena bekerja adalah bagian dari ibadah, maka selayaknya upah harus diberikan secara adil dan sebagai penghormatan antar sesama manusia.<sup>27</sup>

Berkaitan dengan upah minimum, Islam menekankan untuk memperhatikan kepentingan buruh karena posisinya yang lemah dalam

*Mājah*, 'Kitab al-Aḥkām' 'Bab ajru al-ujrā', Hadis Nomor 2434, (Beirūt: Dār al-Fikr, t. t.), II: 817.

<sup>25</sup>Abū Ḥusein Hajāj al-Qusairī an-Naisabūrī Muslim, *Ṣaḥīḥ Muslim*, 'Kitab al-Aimān' Bab Iṭ'am al-Mamlūk mim mā ya'kul wa libasuh mim mā yalbisu yukalif, Hadis no. 3141, (Bairut: Dār al-Fikr, t. t.), II: 2443

<sup>26</sup>Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, hlm. 363.

<sup>27</sup>Eggi Sudjana, "Upah dalam Pandangan Islam," dalam *Republika* 1 Mei 2002, hlm. 6



hubungan industrial, karena pengusahalah yang memiliki modal dan mampu menggerakkan segalanya apalagi hubungan dua unsur itu tidak seimbang. Oleh karena itu penting sekali untuk memperhatikan buruh dari persoalan kebutuhan pokok sampai dalam hal kesehatan dan keselamatan kerja. Oleh karena itu, lanjut Afzalurrahman, ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam kaitannya dengan pengusaha dan buruh:<sup>28</sup>

1. Pengusaha dan buruh harus saling mengakui tidak adanya klaim budak dan tuan.
2. Pengusaha mempunyai kedudukan yang sama dengan buruhnya dalam pemenuhan kebutuhan pokok manusia. Dengan kata lain, buruh harus diberi upah yang layak.
3. Seorang buruh tidak seharusnya diberi tugas yang sangat berat dan sulit melebihi kemampuannya atau buruhan itu memungkinkan membuat penderitaan yang besar.

#### **F. Metode Penelitian**

Setiap kegiatan ilmiah untuk lebih terarah dan rasional diperlukan suatu metode yang sesuai dengan obyek yang dikaji. Karena metode berfungsi sebagai cara bagaimana mengerjakan sesuatu untuk mendapatkan hasil yang memuaskan, di samping itu metode juga merupakan cara bertindak supaya penelitian berjalan terarah dan mencapai hasil maksimal. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

---

<sup>28</sup>Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi* II: 367.

## 1. Jenis penelitian dan sifat penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini digunakan jenis penelitian pustaka, yaitu menggunakan data berupa buku dan karya tulis lain yang berhubungan dengan pembahasan mengenai masalah yang diteliti. Sedangkan sifatnya *perskriptif* dan *terapan*. Sifatnya *perskriptif* bertujuan untuk mengetahui dan mempelajari tujuan hukum, nilai keadilan, validitas aturan hukum, konsep-konsep hukum, dan norma-norma hukum.<sup>29</sup> seperti yang terdapat dalam Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005.

## 2. Teknik Pengumpulan data

### a. Sumber data primer

Sumber data primer penelitian ini adalah berasal dari draf Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

### b. Sumber data sekunder

Sumber sekunder yang berasal dari bahan-bahan kepustakaan, baik berupa buku-buku, kitab-kitab fiqh, tafsir, Undang-undang (seperti Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) maupun hasil pemikiran para 'ulama atau ahli hukum Islam mengenai aspek-aspek penetapan upah khususnya mengenai kebutuhan hidup layak pekerja.

---

<sup>29</sup>Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana bekerjasama dengan Prenada Media Group, 2006), hlm. 22.

### 3. Pendekatan masalah

Untuk lebih memudahkan pembahasan, penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan, yakni:

- a. Pendekatan normatif, yaitu menganalisa data dengan menggunakan pendekatan melalui dalil atau kaidah yang menjadi pedoman perilaku manusia.<sup>30</sup> Dengan kata lain bahwa pendekatan ini adalah untuk menjelaskan masalah yang dikaji dengan norma atau hukum melalui teks-teks al-Qur'an, Hadis dan kaidah-kaidah fiqh-usul fiqh, sebagai penegasan maupun pemikiran manusia sendiri yang terformulasi dalam fiqh. Maksudnya dalam hal ini, penetapan upah berdasarkan kebutuhan hidup layak bagi buruh yang ditinjau dari aspek-aspek fiqh terutama dari pendapat para ahli hukum Islam.

### 4. Teknik analisis data

Analisis data yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah analisis isi (*content analysis*) dan analisis deduktif. Metode analisa data dengan model *content analysis* merupakan analisis ilmiah tentang sisi pesan suatu komunikasi, secara teknis *content analysis* mencakup upaya: 1) klasifikasi tanda-tanda yang dipakai dalam komunikasi, 2) menggunakan

---

<sup>30</sup>Soerjono Sockanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI-Press, cet. III, 1986), hlm. 10.

kriteria sebagai dasar klasifikasi, dan 3) menggunakan tehnik analisis tertentu sebagai pembuat prediksi.<sup>31</sup>

Model *content analysis* digunakan untuk menganalisis pasal yang mengatur tentang penetapan upah berdasarkan kebutuhan hidup layak dalam Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005. sedangkan kriteria yang digunakan dalam model *content analysis* penelitian ini adalah perspektif hukum Islam.

Sementara analisis deduktif digunakan pada tahap ketiga dari model *content analysis* penelitian ini. Analisis deduktif adalah cara berfikir untuk memberi alasan yang dimulai dengan pernyataan umum untuk menyusun suatu argumentasi yang bersifat khusus.<sup>32</sup> Pernyataan-pernyataan khusus yang didapat dari isi-isi Pasal Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 dengan menggunakan kriteria hukum fiqh muamalat, kemudian akan disusun atau dipaparkan secara umum beserta argumentasinya dalam bab analisis penelitian ini.

## **G. Sistematika Pembahasan**

Untuk memberi gambaran secara umum tentang isi pembahasan yang disajikan dalam skripsi ini, maka perlu dikemukakan sistematika pembahasannya. Pembahasan skripsi ini dibagi menjadi lima bab, setiap bab terdiri dari beberapa sub bab, yang saling berkaitan antara bab yang satu

---

<sup>31</sup>Noeng Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Rake Sarasin, 2000), hlm. 68.

<sup>32</sup>Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, cet. III, 1999), hlm. 202.

dengan lainnya, yaitu:

*Bab Pertama*, pendahuluan yang merupakan bentuk pertanggungjawaban penulisan yang berisi latar belakang masalah, pokok masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teoretik, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

*Bab Dua*, untuk mengetahui upah pada umumnya, maka bab ini mengulas tentang tinjauan umum tentang upah dalam Islam. Bab ini berisi dari beberapa sub bab. Sub bab pertama tentang pengertian upah dan dasar hukumnya, sub bab kedua mengulas tentang bentuk dan syarat-syarat upah, sub bab ketiga membahas tentang prinsip dan sistem penetapan upah, sub bab keempat membahas hak dan kewajiban pekerja, sub bab kelima membahas tingkatan pemberian upah, berdasarkan pembahasan sub-sub bab tersebut, maka dapat diketahui dengan jelas gambaran tentang upah.

*Bab Tiga*, karena penelitian mengkaji tentang Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenakertrans) Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 sebagai dasar penetapan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, maka bab ini khusus membahas tentang Permenakertrans saja. Pembahasan ini dilakukan untuk mengetahui dasar dan tujuan dikeluarkannya Permenakertrans, menetapkan standar prosedur pelaksanaan, ketentuan-ketentuan hukum dalam melaksanakan Permenakertrans.

*Bab Empat*, analisis hukum Islam terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 pasal [1] dan [2] sebagai dasar penetapan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak. Dalam bab ini

terdiri dari dua sub bab. Sub bab pertama membahas atau menganalisis wewenang penetapan upah minimum; dan sub bab kedua, secara khusus akan membahas nilai kebutuhan hidup layak dalam tinjauan hukum Islam.

*Bab Lima*, penutup mengutarakan tentang keseluruhan hasil penelitian dalam bentuk kesimpulan dan saran-saran.

## BAB II

### TINJAUAN UMUM TENTANG UPAH DALAM ISLAM

#### A. Definisi Upah dan Dasar Hukum Upah

Upah dalam bahasa Arab sering disebut dengan *ajrun/ajrān* yang berarti memberi hadiah/ upah.<sup>1</sup> Kata *ajrān* mengandung dua arti, yaitu balasan atas pekerjaan dan pahala. Sedangkan upah menurut istilah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau bayaran atas tenaga yang telah dicurahkan untuk mengerjakan sesuatu.<sup>2</sup> Upah diberikan sebagai balas jasa atau penggantian kerugian yang diterima oleh pihak buruh karena atas pencurahan tenaga kerjanya kepada orang lain yang berstatus sebagai majikan. Menurut Afzalurrahman memberikan pengertian bahwa upah merupakan sebagian harga dari tenaga (pekerjaan) yang dibayarkan atas jasanya dalam produksi.<sup>3</sup>

Sedangkan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja (majikan) kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau

---

<sup>1</sup>Ahmad Warson Munawir, Al-munawir : *Kamus Arab-Indonesia*, cet. ke-14, (Surabaya: Pustaka Progressif, 1997), hlm. 9.

<sup>2</sup>W. J. S. Purwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, cet. ke-5, (Jakarta: Balai Pustaka, 1976), hlm.1132.

<sup>3</sup>Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, alih bahasa, Socroyo dan Nastangin, ed. Sonhaji dan Hudiyanto, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), II: 361.

buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukannya.<sup>4</sup>

Peraturan pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah memberikan definisi bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha atau majikan kepada tenaga kerja atau pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha atau majikan (pemberi kerja) dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun untuk keluarganya.<sup>5</sup>

Berdasarkan pada beberapa pendapat di atas, dapat memberikan pengertian dan pemahaman bahwa upah merupakan nama bagi sesuatu yang baik berupa uang atau bukan yang lazim digunakan sebagai imbalan atau balas jasa, atau sebagai penggantian atas jasa dari pekerjaan yang telah dikeluarkan oleh pihak majikan kepada pihak pekerja atau buruh.

Menurut W. J. S. Purwadarminta yang dimaksud dengan buruh adalah orang yang bekerja dan mendapatkan upah atau gaji.<sup>6</sup> Buruh atau pegawai adalah semua orang yang bekerja untuk majikannya, imbalan kerjanya dibayar oleh pihak majikan atau perusahaan, secara resmi atau terang-terangan dan kontinyu dalam mengadakan hubungan kerja dengan majikan atau perusahaan,

---

<sup>4</sup>Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, bab 1 ketentuan umum Pasal 1 (30), (Bandung: Nuansa Aulia, 2005), hlm. 13.

<sup>5</sup>Achmad S Ruky, *Manajemen Penggajian Dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, cet. ke-2, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), hlm. 7.

<sup>6</sup>W. J. S. Purwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, cet. ke-5, (Jakarta: Balai Pustaka, 1976), hlm. 171.



baik untuk waktu yang tertentu maupun untuk jangka waktu yang tidak ditentukan lamanya.

Sumber hukum dalam Islam yang dipakai dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi adalah dengan menggunakan al-Qur'an dan Sunah Nabi, di samping masih banyak lagi sumber hukum yang dapat digunakan. al-Qur'an sebagai sumber hukum dasar yang menjadi pijakannya. Sumber dasar hukum upah salah satunya diambil dari al-Qur'an:

Firman Allah SWT:

ولكل درجات مما عملوا وليوفيهم أعمالهم وهم لا يظلمون.<sup>7</sup>  
 من كان يريد الحياة الدنيا وزينتها نوف إليهم أعمالهم فيها وهم فيها لا  
 يبخسون.<sup>8</sup>

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

Dasar hukum selain diambil dari al-Qur'an, juga mengambil hadis sebagai sumber yang telah banyak menguraikan tentang masalah upah sebagai imbalan dari pekerjaan, diantaranya adalah:

---

<sup>7</sup>Al-Ahqaf (46) : 19.

<sup>8</sup>Hūd (11) : 15.

Hadis Nabi SAW:

احتجم رسول الله صلى الله عليه وسلم. واعطى الحجام حقه.<sup>9</sup>  
اعطوا الاجير اجره قبل ان يجف عرقه.<sup>10</sup>

Hadis-hadis di atas memberikan pemahaman bahwa upah merupakan hak bagi pekerja sekaligus merupakan kewajiban bagi majikan yang harus segera membayarkan upah setelah pekerjaannya selesai dilaksanakan. Akan tetapi Islam menolak anggapan bahwa keadilan dalam rangka pemberian upah adalah mendapatkan imbalan yang sama antara yang satu dengan yang lainnya, juga anggapan bahwa bekerja bukan hanya semata-mata untuk mendapatkan imbalan yang bersifat materi saja, akan tetapi untuk mendapatkan pahala seperti yang diungkapkan oleh Sayyid Qutub sebagai berikut :

Keadilan yang mutlak pasti membutuhkan perbedaan imbalan ada kelebihan sebagian dari sebagian yang lainnya, disamping realisasi keadilan dari segi kemanusiaan. Berupa pemberian kesempatan yang merata dan meluas kepada masyarakat Islam menolak menjadikan materi sebagai imbalan bagi nilai-nilai itu (bekerja) dan tidak mau mengubah (merubah-pen) kehidupan ini menjadi sekedar nilai dengan sepotong roti, kepuasan jasmani/sejumlah uang.<sup>11</sup>

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa upah merupakan hak bagi pekerja atau buruh dan sekaligus merupakan kewajiban bagi orang yang

---

<sup>9</sup>Abu Daud Sulaiman As-Sajastani, *Sunan Abi Daud*, Kitab al-Ijarāh, Bab Fi kasb al-Hijam, (Indonesia: Toha Putera, tt.), II : 137. Hadis no. 3423.

<sup>10</sup>Muhamad Yazid Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, Kitab al-Buyu', Bab Ajr al-Ajrā, (Beirut: Dar Al-Fikri, tt.), II: 84-85. Hadis No. 827.

<sup>11</sup>Sayyid Qutub, *Keadilan Sosial dalam Islam*, alih bahasa, Afif Muhamad, cet. ke-2, (Bandung: Pustaka, 1415 H/1994 M), hlm. 39.

mempekerjakan atau majikan, upah mutlak diberikan ketika pekerjaan telah selesai dikerjakan dan bahkan sesegera mungkin untuk dibayarkan.

Upah dalam konsep Islam menekankan pada dua aspek, yaitu aspek dunia secara langsung dan aspek akhirat. Akan tetapi hal yang paling penting adalah bahwa penekanan pada akhirat lebih diutamakan.

Tujuan disyari'atkannya *ijarāh* kepada manusia adalah agar dapat saling memenuhi akan kebutuhannya secara baik dan benar menurut aturan yang berlaku sebagai sarana untuk mendapatkan harta untuk memenuhi kebutuhan hidup yang sesuai dengan syari'at.

Berdasarkan beberapa pengertian upah di atas, maka dapat disimpulkan bahwa upah adalah pemberian imbalan kepada pekerja tidak tetap, atau tenaga buruh lepas, seperti upah buruh lepas di perkebunan kelapa sawit, upah pekerja bangunan yang dibayar mingguan atau bahkan harian. Sedangkan gaji adalah terkait dengan imbalan uang (finansial) yang diterima oleh karyawan atau pekerja tetap dan dibayarkan sebulan sekali. Sehingga dalam pengertian gaji dan upah itu terletak pada jenis karyawannya (Tetap atau tidak tetap) dan sistem pembayarannya (bulanan atau tidak). Meskipun titik berat antara upah dan gaji terletak pada jenis karyawannya apakah tetap atautakah tidak.

## **B. Bentuk dan Syarat Upah**

### **1. Bentuk-bentuk upah**

Sesuai dengan pengertiannya bahwa upah bisa berbentuk uang yang dibagi menurut ketentuan yang seimbang, tetapi upah dapat berbentuk selain

itu. Adapun upah dapat dibedakan dalam dua bentuk, yaitu upah dalam bentuk uang dan upah dalam bentuk barang.<sup>12</sup>

Taqiyyudīn an-Nabhānī mengatakan bahwa upah dapat dibedakan menjadi:<sup>13</sup>

- a. Upah (*ajrūn*) *musamma*, yaitu upah yang telah disebutkan dalam perjanjian dan dipersyaratkan ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan kedua belah pihak dengan upah yang telah ditetapkan tersebut, tidak ada unsur paksaan.
- b. Upah (*ajrūn*) *miṣl* yaitu upah yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya, baik sepadan dengan jasa kerja maupun sepadan dengan pekerjaannya saja.

## 2. Syarat-syarat upah

Adapun syarat-syarat upah, Taqiyyudīn an-Nabhānī memberikan kriteria sebagai berikut:

- a. Upah hendaklah jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan dan disebutkan besar dan bentuk upah.
- b. Upah harus dibayarkan sesegera mungkin atau sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam akad.
- c. Upah tersebut bisa dimanfaatkan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya dan keluarganya (baik dalam bentuk uang atau

---

<sup>12</sup>Gravenhage, *Ekonomi Selayang Pandang*, (Bandung W .Van Hoer, 1995), hlm 17.

<sup>13</sup>Taqiyyudīn an-Nabhānī, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Hukum Islam* alih bahasa Muhammad Maghfur Wahid, (Surabaya: Risalah Gusti 1996), hlm 803.

barang atau jasa).

- d. Upah yang diberikan harus sesuai dan berharga. Maksud dari sesuai adalah sesuai dengan kesepakatan bersama, tidak dikurangi dan tidak ditambahi. Upah harus sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan, tidaklah tepat jika pekerjaan yang diberikan banyak dan beraneka ragam jenisnya, sedangkan upah yang diberikan tidak seimbang. Sedangkan berharga maksudnya adalah upah tersebut dapat diukur dengan uang.
- e. Upah yang diberikan majikan bisa dipastikan kehalalannya, artinya barang-barang tersebut bukanlah barang curian, rampasan, penipuan atau sejenisnya.
- f. Barang pengganti upah yang diberikan tidak cacat, misalnya barang pengganti tersebut adalah nasi dan lauk pauk, maka tidak boleh diberikan yang sudah basi atau berbau kurang sedap.<sup>14</sup>

### **C. Dasar, Prinsip, dan Sistem Pengupahan**

#### **1. Dasar pengupahan**

Dalam Islam secara konseptual yang menjadi dasar penetapan upah adalah dari jasa pekerja, bukan tenaga yang dicurahkan dalam pekerjaan. Apabila upah ditetapkan berdasarkan tenaga yang dicurahkan, maka upah buruh kasar bangunan akan lebih tinggi dari pada arsitek yang merancang bangunan tersebut. Selain itu dalam penetapan upah dapat didasarkan pada tiga asas, yaitu asas keadilan, kelayakan dan kebajikan.

---

<sup>14</sup>*Ibid.*, hlm. 89-90.

Dalam menetapkan upah, menurut Yūsuf al-Qarāḍawī ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu nilai kerja dan kebutuhan hidup. Nilai kerja menjadi pijakan penetapan upah, karena tidak mungkin menyamaratakan upah bagi buruh terdidik atau buruh yang tidak mempunyai keahlian, sedangkan kebutuhan pokok harus diperhatikan karena berkaitan dengan kelangsungan hidup buruh.<sup>15</sup>

Sedangkan Afzalurrahman mengatakan bahwa upah akan ditentukan melalui negoisasi di antara para pekerja (buruh), majikan (pengusaha) dan negara. Kepentingan pengusaha dan pekerja akan diperhitungkan dengan adil sampai pada keputusan tentang upah. Tugas negara adalah memastikan bahwa upah ditetapkan dengan tidak terlalu rendah sehingga menafikan kebutuhan hidup para pekerja atau buruh, tetapi tidak juga terlalu tinggi sehingga menafikan bagian si pengusahadari hasil produk bersamanya.<sup>16</sup>

## 2. Prinsip-prinsip pengupahan

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

### a. Prinsip keadilan

Seorang pengusaha tidak diperkenankan bertindak kejam terhadap buruh dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah

---

<sup>15</sup>Yūsuf al-Qarāḍawī, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, alih bahasa Zainal Arifin & Dahlia Husain, Penyuting M. Solikhin, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), hlm. 233.

<sup>16</sup>Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai*, hlm. 297.

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

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

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

1) Adil bermakna jelas dan transparan

Sebagaimana firman Allah SWT:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ  
كاتب بالعدل...<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup>Al-Baqarah (2): 282.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أَحَلَّتْ بِهَيْمَةِ الْإِنْعَامِ إِلَّا مَا يَتْلَى عَلَيْكُمْ  
مَحَلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حَرَمٌ...<sup>18</sup>

Berdasarkan kedua ayat tersebut, maka dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha, artinya sebelum pekerja dipekerjakan, harus dijelaskan dahulu mengenai jenis pekerjaan, jangka waktu, serta besarnya upah. yang akan diterima oleh pekerja.

Yūsuf al-Qarāḍawī dalam kitabnya *Pesan Nilai dan Moral dalam Perkonorrnan Islam*, menjelaskan sebagai berikut:

Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam "peraturan kerja" yang rnenjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>19</sup>

Berdasarkan penjelasan al-Qarāḍawī di atas, dapat dilihat bahwa upah atau gaji merupakan hak pekerja, apabila bekerja dengan baik, jika pekerja tersebut tidak benar dalam bekerja yang dicontohkan oleh Syaikh al-Qarāḍawī dengan tidak bekerja tanpa

<sup>18</sup>Al-Mā'idah (5): 1

<sup>19</sup>Yūsuf al-Qarḍawī, *Pesan Nilai dan Moral dalam Perkonomian Islam*, alih bahasa Zainal Arifin & Dahlia Husain, Penyuting M. Solikhin (Jakarta: Rabbani Press 1997), hlm 405.



alasan yang jelas maka gajinya dapat dipotong atau disesuaikan. Hal ini menjelaskan bahwa selain hak pekerja, maka pekerja memperoleh upah atas apa yang diusahakannya, juga hak perusahaan untuk memperoleh hasil kerja dari pekerja dengan baik. Bahkan al-Qardawi mengatakan bahwa bekerja dengan baik merupakan kewajiban pekerja/ pekerja atas hak upah yang diperolehnya. Demikian juga, memberi upah merupakan kewajiban perusahaan atas hak hasil kerja pekerja pekerja yang diperolehnya.<sup>20</sup> Dalam keadaan masa kini, maka aturan-aturan bekerja yang baik itu dituangkan dalam buku *Pedoman Kepegawaian* yang ada di masing-masing perusahaan.

## 2) Adil bermakna proporsional,

Prinsip adil secara proposional ini disebutkan dalam beberapa firman Allah SWT, sebagai berikut:

ولكل درجات مما عملوا وليوفيهم أعمالهم وهم لا يظلمون<sup>21</sup>

فاليوم لا تظلم نفس شيئا ولا تجزون إلا ما كنتم تعملون<sup>22</sup>

وأن ليس للإنسان إلا ما سعى<sup>23</sup>

Ayat-ayat di atas, menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Upah adalah hak dan bukan

---

<sup>20</sup> *Ibid.*, hlm. 406.

<sup>21</sup> Al-Aḥqāf (46):19

<sup>22</sup> Yāsīn (36) :54

<sup>23</sup> An-Najm ( 53) :39

pemberian sebagai hadiah.<sup>24</sup> Upah hendaklah proporsional, sesuai dengan kadar kerja atau hasil produksi dan dilarang adanya eksploitasi. Bila tenaga kerja merupakan faktor utama dalam produksi, maka selayaknya ia memperoleh imbalan yang lebih manusiawi. Pemenuhan kebutuhan dasar manusia merupakan Sistem dasar pengupahan manusiawi, baru setelah itu dikombinasikan dengan unsur yang lainnya.

#### b. Prinsip kelayakan

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

##### 1) Layak bermakna cukup pangan, sandang, dan papan.

Layak bermakna cukup pangan, sandang dan papan, ditinjau dari Hadis yang diriwayatkan oleh Abū Z̄ar, yaitu:

هم اخوانكم جعلكم الله تحت أيديكم فأطعموهم مما تأكلون والبسوهم مما تلبسون ولا تكلفوهم ما يغلبهم فإن كلفتموهم فأعينوهم.<sup>25</sup>

Hadis lainnya yaitu:

---

<sup>24</sup>Eggy Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Kering Keringatnya*, (Jakarta: PPMI, 2000), hlm. 34.

<sup>25</sup>Al-Imām Abī al-H̄ussain Muslim bin al-Hujāj ibn Muslim al-Qusyairī an-Naisabūrī, *Al-Jāmi' as-Ṣaḥīḥ* (Beirut: Dar al-Fikri, 1981), ll: 30, Dalam Kitab Aiman, "*Bab at'am al-Mamluk mimma Ya'qul wa Libasuhu mimma Ya al-Basu wa Yaklifuhu ma Yaqlibuhu*. Hadis dari Abu Bakr Ibnu Abi Syaibah dari al-ʿAmasy dari Ma'rif Ibn Sawid dari Abu Zar.

من كان لنا عاملا فليكتسب زوجة فإن لم يكن له خادم فليكتسب خادم فإن لم يكن له مسكنا فليكتسب مسكنا قال: قال أبو بكر أخبرت أنت النبي صلي الله عليه وسلم قال من اتخذ غير ذلك فهو غال أو سارق.<sup>26</sup>

Berdasarkan hadis di atas, dapat diketahui bahwa kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari 3 aspek yaitu; pangan (makanan), sandang (pakaian) dan papan (tempat tinggal). Bahkan bagi pegawai atau pekerja yang masih belum menikah, menjadi tugas majikan yang memperkerjakannya untuk mencarikan Artinya, hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya terbatas hubungan pekerja formal, tetapi pekerja dianggap keluarga majikan. Konsep menganggap pekerja sebagai keluarga majikan ini merupakan konsep Islam yang lebih dari 14 abad yang lalu dicetuskan. Konsep ini dipakai oleh pengusaha-pengusaha Arab pada masa lalu, mereka (pengusaha Muslim) seringkali memperhatikan kehidupan pekerjanya di luar lingkungan kerjanya. Hal inilah yang jarang dilakukan saat ini. Agar upah memenuhi unsur kelayakan, maka setidaknya ada beberapa hal yang harus dipenuhi:

- a) Kebutuhan dasar, meliputi: sandang, pangan, papan, air, udara, dan bahan bakar.
- b) Kebutuhan yang mendukung kesejahteraan masyarakat dan meningkatkan kapasitas atau produktifitas meliputi: pendidikan,

---

<sup>26</sup>Abū Dawūd Sulaimān Ibn al-Asy'as as-Sajastānī, *Sunan Abī Dawūd*, (Beirut: Dār al-Fikr, 1981), III: 66, Hadis Nomor 2556, "Kitab Kharrāj wa al-Imarah wa al-fa'i. Hadis dari Auzā'i dari al-Hāris Ibn Yazīd dari Jubair Ibn Nufair dari Mustaurid Ibn Syaddād.

pelayanan, kesehatan, sarana komunikasi, transportasi, kelembagaan sosial, dan kebebasan pendapat. Kebutuhan untuk meningkatkan akses terhadap cara berproduksi dan peluang ekonomi, meliputi: tanah, air, modal, peluang kerja dan berpenghasilan layak.

- c) Kebutuhan untuk hidup dengan rasa aman dari kebebasan membuat keputusan meliputi penghargaan atas HAM, partisipasi dalam politik, keamanan sosial, dan pertahanan sosial.

## 2) Layak bermakna sesuai dengan pasaran

Dalam Firman Allah SWT sebagai berikut:

ولا تبخسوا الناس أشياءهم ولا تعثوا في الأرض مفسدين.<sup>27</sup>

Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah memperkerjakan seseorang jauh di bawah upah yang biasanya diberikan.

### c. Prinsip kebajikan

Sedangkan kebajikan berarti menuntut agar jasa yang diberikan mendatangkan keuntungan besar kepada buruh supaya bisa diberikan bonus.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup>Asy-Syu'ara (26): 183.

Dalam perjanjian kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya yang merugikan kepentingan pengusaha dan buruh. Penganiayaan terhadap buruh berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja buruh. Sedangkan yang dimaksud dengan penganiayaan terhadap pengusaha adalah mereka dipaksa buruh untuk membayar upah buruh melebihi dari kemampuan mereka.

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

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

---

<sup>28</sup>Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi atas Persoalan Keislaman: Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonomi*, (Bandung; Mizan,1994), hlm. 195.

### 3. Sistem pengupahan

Sistem penetapan upah dapat digolongkan kepada tiga kelompok, yaitu sebagai berikut:

- a. Sistem upah menurut waktu, yaitu sistem pemberian upah yang dibayarkan menurut jangka waktu yang telah diperjanjikan sebelumnya.
- b. Sistem upah menurut kesatuan hasil, yaitu sistem pemberian upah yang hanya akan dibayarkan jika pekerja telah melakukan pekerjaan atau menghasilkan pekerjaan.
- c. Sistem upah borongan, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan atas perhitungan imbalan atas suatu pekerjaan tertentu secara menyeluruh.<sup>29</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa tidak ada alasan bagi pengusaha/ majikan untuk tidak membayar upah bagi pekerja atau buruhnya, sesuai dengan apa yang telah diusaha.

#### **D. Hak dan Kewajiban Pekerja**

Islam dalam mengatur hak dan kewajiban terhadap pekerja tidak memeberikan penjelasan dan ketentuan yang rinci secara tekstual baik dalam al-Qur'an maupun as-Sunah, akan tetapi ada ketentuan-ketentuan secara umum yang mengisyaratkan kepada pihak majikan untuk memberikan hak dan kewajibannya kepada pihak buruh. Hak dan kewajiban ini harus dilaksanakan

---

<sup>29</sup>M. Manulang, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, (Yogyakarta: Liberty, 1991), hlm.123.

oleh kedua belah pihak yang telah mengikatkan dirinya dalam akad untuk dapat terpenuhinya kebutuhan kedua belah pihak tersebut.

#### 1. Hak Pekerja

- a. Berhak memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuannya
- b. Berhak atas upah sesuai dengan yang diperjanjikan, bagi *ajr khas* hak atas upah ditekankan pada kehadirannya menyerahkan diri untuk melaksanakan pekerjaan. Sedangkan bagi *ajr musytarak* hak atas upah ditekankan pada selesainya pekerjaan.

#### 2. Kewajiban Pekerja

- a. Melaksanakan sendiri pekerjaan yang diperjanjikan
- b. Melaksanakan sendiri sesuai dengan waktu yang diperjanjikan atau kesepakatan
- c. Melaksanakan pekerjaan dengan tekun, cermat, dan teliti
- d. Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya
- e. Mengganti kerugian barang yang diakibatkan karena kelalaian, kesengajaan

### **E. Tingkatan dalam Pemberian Upah**

Dalam hal tingkatan dalam pemberian upah, ada beberapa faktor yang menyebabkan perbedaannya dalam kehidupan berbisnis, di antaranya mengacu pada bakat dan keterampilan seorang pekerja. Adanya pekerja intelektual dan pekerja kasar atau pekerja yang handal dengan pekerja yang tidak handal, mengakibatkan upah berbeda tingkatannya. Selain itu perbedaan upah yang timbul karena perbedaan keuntungan yang tidak berupa uang karena ketidaktahuan

atau kelambanan dalam bekerja dan masih banyak lagi faktor-faktor lainnya.<sup>30</sup> Mengenai perbedaan upah, Islam mengakui adanya berbagai tingkatan pekerja. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan kemampuan dan bakat yang dimiliki masing-masing pekerja. Adapun dalil yang dipergunakan sebagai landasannya adalah firman Allah SWT yang berbunyi:

ولا تتمنوا ما فضل الله به بعضكم على بعض، للرجال نصيب مما اكتسبوا وللنساء نصيب مما اكتسبن واستلوا الله من فضله...<sup>31</sup>

Berdasarkan prinsip keadilan upah dalam Islam ditetapkan kesepakatan antara majikan dan pekerja dengan menjaga kepentingan keduanya, Mengingat posisi pekerja atau buruh yang lemah, maka Islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja sesuai dengan prinsip kelayakan dari upah. Upah itu menjadi tanggungjawab Negara untuk mempertimbangkan tingkat upah agar tidak terlalu rendah sehingga kebutuhan pekerja tidak tercukupi, namun juga tidak terlalu tinggi sehingga kehilangan bagian dari hasil kerjasama itu.<sup>32</sup>

Tingkat upah minimum ditentukan dengan memperhatikan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah, sehingga dalam kondisi apapun tingkat upah ini tidak akan jatuh. Perkiraan besarnya upah diukur besarnya berdasarkan kadar jasa yang diberikan tenaga kerja, berdasarkan kesepakatan dari orang yang bertransaksi dan adakalanya ditentukan oleh para ahli sesuai

---

<sup>30</sup>Muhammad Abdul Manan, *Ekonomi Islam, Teori dan Praktek, Dasar-dasar Ekonomi Islam*, alih bahasa. M. Nastangin, (Yogyakarta: Dana Wakaf, 1993), hlm.117

<sup>31</sup>An-Nisā' (4): 32.

<sup>32</sup>Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, hlm. 365.



dengan manfaat serta waktu yang tepat dimana pekerjaan itu dilakukan. Sehingga pada suatu saat akan mengalami revisi sesuai dengan tuntutan jaman.

### 1. Tingkat upah minimum

Pekerja dalam hubungannya dengan majikan berada dalam posisi yang sangat lemah. Selalu ada kemungkinan kepentingan para pekerja tidak dilindungi dengan baik. Mengingat posisinya yang lemah itu, Islam memberikan perhatian dalam melindungi hak para pekerja dari segala gangguan yang dilakukan oleh majikannya (pengusaha). Oleh karena itu untuk melindungi kepentingannya dari pelanggaran hak perlu ditentukan upah minimum yang dapat mencakup kebutuhan pokok hidup, termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya, sehingga pekerja akan memperoleh kehidupan yang layak.<sup>33</sup> Penyediaan kebutuhan pokok ini dapat disebutkan dalam firman Allah SWT yang berbunyi:

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ فَلْيُ وَأَنَّكَ لَكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَضْحَىٰ.<sup>34</sup>

Kata '*tazmau*' berarti menginginkan sesuatu dengan sangat atau sangat merindukannya; tampaknya ini menandakan bahwa kata '*tazmau*' tidak saja mengacu pada haus karena ingin minum, tetapi juga merasa haus akan pendidikan dan bantuan media. Dengan demikian adalah tugas negara untuk

---

<sup>33</sup> *Ibid.*, hlm. 366.

<sup>34</sup> *Tāḥā* (20): 118-119.

memberikan pelayanan umum atau menetapkan upah minimum pada suatu tingkat yang membuat mereka (pekerja) mampu memenuhi kebutuhannya.<sup>35</sup>

Dengan demikian berdasarkan ayat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian yang terkandung tidak sekedar kebutuhan lahir saja. tetapi mereka harus mendapatkan pendidikan dan berbagai fasilitas pengobatan. Sehingga apabila upah dikaitkan dengan apa yang telah difasilitasi atau sesuai kebutuhan minimalnya adalah sangat tidak tepat karena akan menghalangi pekerja untuk menikmati kehidupan yang layak menurut ukuran masyarakat.

Negara mempunyai peranan yang sangat penting, yaitu memperhatikan agar setiap pekerja memperoleh upah yang cukup untuk mempertahankan suatu tingkat kehidupan yang wajar serta tidak memperbolehkan upah di bawah tingkat minimum. Tingkat upah minimum ini harus selalu dipantau dan sewaktu-waktu direvisi kembali untuk melakukan penyesuaian tingkat harga dan biaya hidup dalam masyarakat.

## **2. Tingkat upah tertinggi**

Bakat dan keterampilan seorang pekerja merupakan salah satu faktor upahnya tinggi atau tidak. Pekerja yang intelektual dengan pekerja kasar, atau pekerja yang handal dengan pekerja yang tidak handal, mengakibatkan upah berbeda tingkatannya. Selain itu perbedaan upah timbul karena perbedaan keuntungan yang tidak berupa uang, karena ketidaktahuan atau kelambanan

---

<sup>35</sup> Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai*, hlm. 298.

dalam bekerja, dan masih banyak lagi faktor-faktor lainnya.<sup>36</sup> Oleh karena itu, Islam memang tidak memberikan upah berada di bawah upah minimum yang telah ditetapkan, demikian halnya Islam juga tidak membolehkan kenaikan upah melebihi tingkat tertentu melebihi sumbangsih dalam produksinya. Oleh karena itu, tidak perlu terjadi kenaikan upah yang melampaui batas tertinggi dalam penentuan batas maksimum upah tersebut. Setidak-tidaknya upah dapat memenuhi kebutuhan pokok pekerja dan keluarga agar tercipta keadilan dan pemerataan kesejahteraan. Pentingnya menjaga upah agar tetap berada pada batas-batas kewajaran agar masyarakat tidak cenderung menjadi pengkonsumsi semua barang konsumsi. Gambaran tentang batas upah tertinggi dapat dilihat pada ayat al-Qur'an berikut ini:

وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى.<sup>37</sup>

dalam ayat lainnya juga disebutkan:

مَا عِنْدَكُمْ يَنْفَدُ وَمَا عِنْدَ اللَّهِ بَاقٍ وَلَنَجْزِيَنَّ الَّذِينَ صَبَرُوا أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ.<sup>38</sup>

Ayat di atas, menjelaskan bahwa upah yang dituntut oleh para pekerja dari majikan harus sesuai dengan apa yang telah usahakannya, bersama kegiatan-kegiatan manusia yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Sudah menjadi kewajiban bagi setiap majikan untuk

---

<sup>36</sup>Muhamad Abdul Mannan, *Ekonomi Islam.*, hlm.117.

<sup>37</sup>An-Najm (53): 39

<sup>38</sup>An-Nahl (16): 96

memberikan upah yang baik dan cukup bagi Para pekerjanya agar mereka dapat menikmati kehidupan yang menyenangkan.

Berdasarkan uraian di atas dapatlah disimpulkan bahwa batasan mengenai upah tertinggi adalah sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Adapun besarnya tingkat upah maksimum pekerja akan bervariasi berdasarkan jasa yang disumbangkan dalam produksi.

### **3. Tingkat upah sebenarnya**

Islam telah menyediakan usaha pengamanan untuk melindungi hak majikan dan pekerja. Jatuhnya upah di bawah tingkat upah minimum atau naiknya upah melebihi batas upah maksimum seharusnya tidak terjadi. Upah yang sesungguhnya akan berubah dengan sendirinya berdasarkan hukum penawaran dan permintaan tenaga kerja, yang sudah tentu dipengaruhi oleh standar hidup pekerja, kekuatan efektif dari organisasi pekerja, serta sikap para majikan yang mencerminkan keimanan mereka terhadap balasan Allah SWT.

Sebagai hasil interaksi antara kedua kekuatan antara majikan dan buruh, maka upah akan berada di antara upah minimum dan maksimum yang mengacu pada taraf hidup yang lazim serta kontribusi yang telah diberikan para pekerja. Jika pada suatu waktu upah minimum jatuh di bawah tingkat minimum ataupun sebaliknya, maka negara berhak melakukan campur tangan dan menetapkan upah sesuai dengan kebutuhan saat itu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat upah sebenarnya akan berkisar antara kedua batas upah berdasarkan hukum persediaan dan penawaran tenaga

kerja dan dipengaruhi oleh standar hidup sehari-hari kelompok kerja, sebagai hasilnya tingkat upah minimum dan maksimum akan ditetapkan berdasarkan standar hidup kelompok pekerja dan tetap merangkak naik sesuai dengan naiknya standar hidup tersebut.

### **BAB III**

## **TINJAUAN UMUM TENTANG PERMENAKERTRANS NOMOR: PER-17/MEN/VIII/2005**

### **A. Latar Belakang Muncul dan Isi Kebijakannya**

#### **1. Munculnya Permenakertrans**

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

Bagi kalangan buruh, kenaikan upah minimum tiap tahun amat dinantikan. Meskipun kenaikan yang diterima jauh dari harapan, setidaknya sedikit meringankan kesulitan hidup buruh di tengah tekanan hidup yang tinggi; sekalipun upah riil yang diterima buruh justru turun dan makin jauh dari standar hidup layak.

Rendahnya upah buruh di Indonesia memang bukan isapan jempol belaka. Penelitian *Trade Union Rights Center (TURC)* menyebutkan pada 1997 upah minimum buruh mampu membeli 350 kg beras (dengan harga beras Rp 700 rupiah per kilogram pada tahun itu), sedangkan upah minimum buruh 2008 hanya mampu untuk membeli beras sebanyak 160 kilogram

beras (dengan asumsi harga beras Rp 5.000 per kg di tahun ini). Ini bermakna upah riil buruh berkurang hampir 50 persen.<sup>1</sup>

Penelitian INDOC juga menyatakan upah buruh Indonesia kini sangat rendah, hanya berkisar 5% sampai 6% dari biaya produksi. Data yang diperoleh dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyatakan upah buruh hanya menghabiskan 25 persen dari total komponen pengeluaran perusahaan, yang 60 persen adalah biaya produksi, 15 persen lain uang siluman yang terus-menerus dilakukan oknum aparat pemerintah.<sup>2</sup>

Jika dinalar lewat aturan baru, yakni SKB empat menteri, kenaikan upah minimum yang dinantikan buruh sesungguhnya tidak signifikan. Bagaimana mungkin kenaikan upah minimum tidak boleh melebihi angka pertumbuhan ekonomi, sedangkan angka pertumbuhan ekonomi nasional kini jauh di bawah angka inflasi apalagi angka Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Bandingkan dengan pertumbuhan ekonomi nasional 2008 yang diprediksikan hanya sekitar enam persen sementara angka inflasi berkisar 12 persen. Bisa dibayangkan betapa menderitanya kehidupan buruh ketika upah riil makin lama makin berkurang.<sup>3</sup>

Dalam hubungan industrial, kedudukan upah minimum merupakan persoalan prinsipil. Upah minimum harus dilihat sebagai bagian sistem pengupahan secara menyeluruh.

---

<sup>1</sup>Hendro Wibowo, 'Ujrah dalam Pandangan Islam' dalam *Kompas*, Minggu, 15 Juni 2008, hlm. 18.

<sup>2</sup>Ihsan Prasodjo, 'Penetapan Upah di Indonesia' dalam *Jurnal Bistek*, Vol. IX, Th. 2006, hlm. 6.

<sup>3</sup>Hendro Wibowo, 'Ujrah dalam Pandangan Islam', hlm. 18.

ILO dalam *Report of the Meeting of Experts of 1967* menyatakan hal serupa. Upah minimum didefinisikan sebagai upah yang memperhitungkan kecukupan pemenuhan kebutuhan makan, pakaian, tempat tinggal, pendidikan, dan hiburan bagi pekerja serta keluarganya sesuai dengan perkembangan ekonomi dan budaya tiap negara.

Pada prinsipnya, sistem penetapan upah minimum dilakukan untuk mengurangi eksploitasi atas buruh. Ini sesungguhnya berisi kewajiban pemerintah memproteksi buruh. Intervensi dan peran pemerintah dalam hubungan industrial adalah bentuk penguatan terhadap posisi tawar yang memang tidak seimbang antara buruh ketika berhadapan dengan pengusaha. Setiap pekerja berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan diri secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Upah minimum dipandang sebagai sumber penghasilan bersih (*take home pay*) sebagai jaring pengaman (*safety net*) KHL. Sebab itu, upah minimum diharapkan dapat memenuhi kebutuhan seorang buruh terhadap pendidikan, kesehatan, transportasi, dan rekreasi. Bahkan, bila dimungkinkan dapat disisihkan untuk menabung.

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

Terbitnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 tentang tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak sekaligus sebagai aturan pelaksana



Pasal 89 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diharapkan dapat menjadi pedoman penyelenggaraan jaminan sosial bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja yang digunakan sebagai payung hukum

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279); Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437); Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi Sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3952); Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan; Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 187/M Tahun 2004 tentang Pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu; Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01 Tahun 1999. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 226/Men/2000 tentang Upah Minimum; dan hasil Pertemuan Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 24 Agustus 2005 menghasilkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Dengan ditetapkan dan diberlakukannya Peraturan Menteri ini, maka Keputusan Menteri Tenaga Nomor Kep-81/ Men/ 1995 tentang Penetapan Komponen Kebutuhan Hidup Minimum dinyatakan tidak berlaku lagi dan untuk penetapan upah minimum tahun 2006 berdasarkan KHL dengan mempertimbangkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Dalam Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 mengamanatkan upah minimum harus berdasar pada KHL yang ditetapkan. Ketentuan ini diharapkan dapat menjadi pedoman penyelenggaraan jaminan sosial bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja yang digunakan sebagai payung hukum bagi buruh agar mendapatkan keadilan dan menghindari eksploitasi terhadap buruh yang seringkali tidak berdaya karena berbagai keterbatasan.<sup>4</sup>

## **2. Isi kebijakan Permenakertrans**

Penelitian ini menyajikan analisis isi Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 secara detail (pasal-perpasal). Hal ini dilakukan untuk mereduksi perdebatan tentang upah dan kebutuhan hidup layak buruh, sekaligus dimaksudkan untuk menambal kajian yang telah dilakukan oleh banyak pihak.

Adapun isi pasal-pasal Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 adalah sebagai berikut:

---

<sup>4</sup>Hal ini tentu harus didukung dengan melaksanakan dengan sungguh apa yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Permenaker No. 1/1999 jo Kepmenakertrans No. 226/2000 tentang Upah Minimum dan Keppres 107/2004 tentang Dewan Pengupahan

## a. Pasal 1

Ayat (1) : Kebutuhan Hidup Layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan

Ayat (2) : Dewan Pengupahan Provinsi/ Kabupaten/ Kota adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit, dibentuk oleh Gubernur/Bupati/Walikota dan bertugas memberikan saran serta pertimbangan kepada Gubernur/Bupati/Walikota dalam penetapan upah minimum.

## b. Pasal 2

Ayat (1) : KHL sebagai dasar dalam penetapan upah minimum merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum.

Ayat (2) : KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari komponen sebagaimana tercantum dalam Lampiran I Peraturan Menteri ini.

## c. Pasal 3

Ayat (1) : Nilai KHL diperoleh melalui survei harga

Ayat (2) : Survei harga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh tim yang terdiri dari unsur tripartit yang dibentuk oleh Ketua Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota.

Ayat (3) : Dalam hal di Kabupaten/Kota belum terbentuk Dewan Pengupahan, maka survei harga dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh Bupati/ Walikota setempat.

Ayat (4) : Unsur Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang mewakili Pemerintah harus mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat.

Ayat (5) : Survei harga KHL dilakukan dengan menggunakan pedoman sebagaimana pedoman sebagaimana tercantum dalam Lampiran II Peraturan Menteri ini.

## d. Pasal 4

Ayat (1) : Berdasarkan hasil survei harga sebagaimana dimaksud Dalam Pasal 3 ayat (5) Dewan Pengupahan atau Bupati/Walikota setempat menetapkan nilai KHL

- Ayat (2) : Nilai KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (1)  
Digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam penetapan upah minimum
- Ayat (3) : Penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun
- Ayat (4) : Upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan
- Ayat (5) : Dalam hal Gubernur menetapkan upah minimum Provinsi, maka penetapan upah minimum didasarkan pada nilai KHL Kabupaten/Kota terendah di Provinsi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan produktivitas, pertumbuhan ekonomi dan usaha yang paling tidak mampu (marginal).
- Ayat (6) : Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (5) merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama
- Ayat (7) : Pertumbuhan ekonomi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) merupakan pertumbuhan nilai PDRB

#### e. Pasal 5

- Ayat (1) : Pencapaian KHL dalam penetapan upah minimum dilaksanakan secara bertahap
- Ayat (2) : Tahapan pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur
- Ayat (3) : Dalam menetapkan tahapan pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Gubernur memperhatikan kondisi pasar kerja, usaha yang paling tidak mampu (marginal) di Provinsi/Kabupaten/Kota/serta saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi/Kabupaten/Kota

#### f. Pasal 6

"Dengan ditetapkannya Peraturan Menteri ini, maka Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP. 81/MEN/1995 tentang Penetapan Komponen Kebutuhan Hidup Minimum dinyatakan tidak berlaku lagi".

g. Pasal 7

"Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan"

Berdasarkan pasal-pasal tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 dalam menetapkan upah minimum terdiri dua hal pokok penting yakni batasan KHL dan harga survei pasar. Hal ini tampak dengan jelas dalam Pasal 1, Pasal 2 dan Pasal 3.

KHL yang dimaksud dalam Pasal 1 di atas sebagai batasan standar kebutuhan hidup yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/ buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. Pasal 2 ayat (1)-nya KHL dijadikan batasan penetapan upah, sedangkan dalam Pasal 3 ayat (1)-nya KHL diperoleh melalui survei harga atau harga pasar.

Memahami keseluruhan isi Pasal-Pasal Permenakertrans di atas, tidak bisa lepas dari pasal perpasal (seperti dalam Pasal 5 dan Pasal 6). Dengan demikian, maka dapat diketahui batasan KHL sebagai penetapan upah yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Penetapan upah minimum berasal dari nilai KHL sebagai salah satu bahan pertimbangan di samping hasil produktivitas dan pertumbuhan ekonomi..
- b. Dalam Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 juga disebutkan bahwa nilai KHL diperoleh melalui survey harga (Pasal 3) yang dilakukan Tim yang dibentuk oleh Dewan Pengupahan atau Bupati/ Walikota. Tim ini terdiri dari unsur Tripartit dengan mengikut-sertakan

BPS setempat. Dari hasil temuan ini akan ditindaklanjuti kepada Gubernur, Walikota atau Bupati

- c. Mengenai besarnya upah minimum ditetapkan oleh Gubernur. Dalam hal Gubernur menetapkan UMP, maka penetapan upah minimum didasarkan pada nilai KHL Kabupaten/ Kota terendah di provinsi yang bersangkutan dengan pertimbangan produktivitas, pertumbuhan ekonomi dan memperhatikan usaha yang paling tidak mampu (marginal).<sup>5</sup>
- d. Tahapan pencapaian KHL tersebut ditetapkan Gubernur dengan memperhatikan, di antaranya kondisi pasar kerja, usaha yang paling tidak mampu (marginal) di Provinsi/ Kabupaten/ Kota, dan saran dan Pertimbangan Dewan Pengupahan Provinsi/ Kabupaten/ Kota.

Dengan demikian, Peraturan Menakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, yang ditetapkan 26 Agustus 2005 ini adalah bahwa KHL merupakan standar kebutuhan yang harus dipenuhi seorang pekerja atau buruh lajang untuk dapat hidup layak, baik fisik, nonfisik, dan sosial, selama satu bulan. Seorang pekerja dianggap hidup layak jika upahnya mampu memenuhi kebutuhan 3.000 kalori per hari.

Mampu memenuhi kebutuhan 3.000 kalori per hari dalam Peraturan Mennakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 yang selalu dihitung, yaitu makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan,

---

<sup>5</sup>Pasal 4

transportasi, serta rekreasi dan tabungan atau yang sering disebut dengan tujuh komponen kebutuhan dasar hidup layak.

Berdasarkan ketujuh komponen yang dimaksudkan dalam Permenakertrans tersebut, bahwa komponen utama yang selalu berubah dan menyebabkan nilai UMP selalu naik adalah makanan, minuman, dan transportasi. Inflasi menjadi penyebab ketiga faktor ini selalu berubah. Apabila tingkat inflasi tetap, nilai KHL tentu relatif stabil dari tahun ke tahun. Dengan demikian, nilai KHL tahun berjalan yang dihitung Dewan Pengupahan sebelum menentukan upah minimum tahun berikutnya pun menjadi relatif stabil.

Pemerintah sebenarnya memang sudah berupaya mengendalikan harga beras lewat operasi pasar dan instrumen pelayanan umum Perum Bulog. Namun, inflasi karena kenaikan ongkos transportasi telah membuat nilai KHL tetap tinggi. Oleh karena itu, pemerintah sebaiknya terus mencari jalan mengendalikan KHL lewat harga pasar.

Upaya mengendalikan kenaikan upah minimum hanya akan membentur tembok. Bukan rahasia lagi kalau sejak krisis 1998 buruh belum pernah menikmati upah sesuai KHL. Tahun 2008, baru tiga provinsi yang menetapkan upah minimum sesuai KHL, yakni Sumatera Utara (105 persen), Kalimantan Selatan (104 persen), dan Sulawesi Tenggara (109,3

persen). Masih banyak provinsi yang menetapkan upah minimum di bawah KHL, seperti Sumatera Selatan (67,5 persen) dan Jawa Timur (98,6 persen).<sup>6</sup>

Kondisi ini membuat buruh selalu menantikan besaran kenaikan upah minimum provinsi setiap akhir tahun. Walau secara riil nilai upah mereka tidak naik, kenaikan nominal upah yang diterima sudah cukup melegakan hati kaum buruh. Sebagaimana yang dikatakan Presiden Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (K-SBSI) Rekson Silaban bahwa wakil serikat buruh di Dewan Pengupahan Daerah selalu memperjuangkan agar upah minimum disetarakan dengan nilai KHL. Namun, kondisi perekonomian yang belum menggembirakan seperti sekarang menyebabkan kenaikan upah minimum yang disepakati belum sesuai harapan.<sup>7</sup>

Kondisi itu membuat buruh sulit merelakan upah minimum mereka yang di bawah KHL dipotong lagi di saat krisis. Kepercayaan buruh terhadap pengusaha pun rendah karena sebagian pengusaha tidak membayar utuh dan enggan menyertakan mereka dalam Jamsostek. Menurut Rekson, lemahnya pengawasan ketenagakerjaan menyebabkan banyak praktik penyimpangan terhadap hak-hak buruh, terutama pembayaran upah dan kepesertaan Jamsostek. Padahal, dua hal itu diatur Undang-undang. Seharusnya pihak yang melanggar dapat dikenai sanksi pidana.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup>Yanuar Rizky, "Menyikapi Permenakertrans Nomor Per 17/ Men/ VIII/ 2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian KHL", dalam *Makalah* tanggal 14 Februari 2008, hlm. 1.

<sup>7</sup>Rekson Silaban, 'Dewan Pengupahan Daerah' dalam *Kompas*, tanggal 23 Mei 2008, hlm. 19.

<sup>8</sup>*Ibid.*



Buruh melihat upah minimum sebagai harga mati karena implementasinya sering menyalahi aturan. Semestinya, upah minimum hanya untuk buruh lajang yang baru bekerja. Namun, ada pengusaha yang menjadikan upah minimum sebagai acuan penetapan gaji buruh. Jika buruh tersebut berstatus karyawan tetap, tentu lambat laun sesuai masa kerja dia seharusnya mengalami kenaikan upah, mengikuti inflasi. Namun, bagaimana jika dia hanya buruh kontrak yang harus siap tidak dipakai lagi, untuk minggu, bulan atau tahun depannya?

Lemahnya pengawasan pun menyebabkan buruh selalu menjadi bulan-bulanan. Meski demikian, buruh tidak mampu berbuat banyak karena potensi menjadi penganggur baru selalu "mengancam" setiap saat. Menurut laporan Ketenagakerjaan Organisasi Buruh Internasional (International Labour Organization/ ILO), berjudul "*Trend Ketenagakerjaan dan Sosial di Indonesia 2008*", sedikitnya 52,1 juta orang dari 108 juta pekerja tidak mampu keluar dari jurang kemiskinan.<sup>9</sup>

## **B. Penetapan Upah Minimum**

Berdasarkan hasil amandemen Undang-undang Dasar 1945 disebutkan bahwa "*Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*",<sup>10</sup> maka dengan demikian upah layak merupakan hak warga negara untuk bisa hidup layak.

---

<sup>9</sup> *Ibid.*, hlm. 19.

<sup>10</sup> UUD 1945 Pasal 27 ayat (2)

Upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dinyatakan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Maka ini sebagai bukti bahwa upah merupakan hak pekerja yang telah diatur dalam perjanjian atau peraturan undang-undang.

Pengaturan upah pada hakikatnya bertujuan untuk memberikan proteksi kepada pekerja atas hubungan kerja yang tidak seimbang, di mana buruh/ pekerja menjadi subordinat dari pengusaha. Untuk mensejajarkan kedudukan buruh/ pekerja di hadapan pengusaha, maka pemerintah pun telah mengeluarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini bertujuan untuk melindungi pekerja dari perlakuan pengusaha yang semena-mena dalam membayar upah dan melakukan eksploitasi kepada pekerja/ buruh. Namun kenyataannya, proteksi yang dilakukan pemerintah melalui UU tersebut tidak serta-merta ditaati oleh pengusaha. Masih banyak kasus yang menunjukkan berbagai peraturan dilanggar oleh pengusaha, antara lain: pembayaran upah di bawah upah minimum, pembayaran upah lembur yang tidak sesuai dengan aturan. Hal ini disebabkan karena ketidaktahuan kedua belah pihak dan lemahnya pengawasan pemerintah terhadap perlakuan perusahaan. Mekanisme kontrol tidak

dijalankan oleh pemerintah. Sehingga pihak yang paling dirugikan adalah pihak pekerja. Mereka menanggung beban pahit dari keuntungan perusahaan.<sup>11</sup>

Melihat kondisi tersebut, yang menjadi pertanyaan adalah bagaimana pengaturan pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut? Untuk menjawab hal ini pemerintah juga mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakerans) Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005, sebagai acuan pengaturan dalam pelaksanaan Pasal 89 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana di maksud dalam ayat (1) pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja.<sup>12</sup> Pengupahan yang dimaksud adalah Upah Minimum Provinsi (UMP) serta upah lembur yang harus diterima pekerja. Berikut ini akan diuraikan penjelasannya.

### **1. Kewenangan penetapan upah minimum**

Sejalan dengan perubahan sistem pemerintahan dari sentralistik ke desentralisasi, maka penguatan penyelenggaraan pemerintahan yang meletakkan pelaksanaan pada Pemerintahan Provinsi dan Kabupaten/ Kota diatur sedemikian rupa sesuai dengan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 (yang kemudian direvisi dengan Undang-undang Nomor 32 Tahun

---

<sup>11</sup>Dafiq Syahal Manshur, 'Tinjauan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan Di Indonesia' dalam <http://www.egov-indonesia.org/index.php?name=News&file=article&sid=318>, diakses tanggal 11 Maret 2009.

<sup>12</sup>Pasal 89 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

2004 tentang Pemerintah Daerah), berikut beberapa peraturan pelaksanaannya.

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

Secara yuridis pelaksanaan kewenangan bidang ketenagakerjaan di Provinsi menurut Pasal 3 ayat (5) butir 8 Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah Propvinsi sebagai Daerah Otonomi ditentukan pembagian kewenangan, yakni: penetapan pedoman jaminan kesehatan purnakerja; dan penetapan serta pengawasan atas pelaksanaan upah minimum.<sup>13</sup>

Demikian pula disebutkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa: *Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan/ atau Bupati/ Walikota.*<sup>14</sup>

Secara hukum jelas bahwa kewenangan penetapan upah minimum berikut pengawasan atas pelaksanaannya berada pada Pemerintah Provinsi dan dalam hal ini Gubernur, yang sebelum pelaksanaan otonomi daerah

---

<sup>13</sup>Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan: Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006), hlm. 41.

<sup>14</sup>Pasal 89 ayat (3)

penetapan upah minimum menjadi kewenangan Pemerintah Pusat (c.q Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi). Kendatipun demikian, karena adanya ketentuan mengenai prosedur dan mekanisme penetapan upah minimum, maka Gubernur tidaklah serta-merta langsung menetapkan upah tersebut.

Mengenai ketentuan tentang prosedur penetapan upah minimum secara teknis diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/ Men/ 1999 tentang Upah Minimum, yang disempurnakan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-226/ Men/ 2000, dan kemudian disusul dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Mengenai Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per-17/ Men/ viii/ 2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, pembahasan pada bagian lain dari bab ini.

## **2. Dasar pertimbangan dan pedoman penetapan upah minimum**

### **a. Dasar pertimbangan penetapan upah minimum**

Penetapan upah minimum perlu mempertimbangkan beberapa hal secara komprehensif. Dasar pertimbangan menurut Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga No. Per-01/ Men/ 1999 sebagai berikut:<sup>15</sup>

1) Penetapan UMP dan UMK dengan mempertimbangkan:

---

<sup>15</sup>Lihat Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga No. Per-01/ Men/ 1999.

- a) Kebutuhan hidup minimum (KHM)<sup>16</sup>
  - b) Indeks harga konsumen (IHK)
  - c) Kemampuan, perkembangan, dan kelangsungan perusahaan
  - d) Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah
  - e) Kondisi pasar kerja
  - f) Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita
- 2) Untuk penetapan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/ Kota (UMSK), di samping mempertimbangkan butir 1 di atas, juga mempertimbangkan kemampuan perusahaan secara sektoral.

Sedangkan dalam Pasal 4 ayat (5) Peraturan Menteri Tenaga dan Transmigrasi Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 ditegaskan bahwa:

Dalam hal Gubernur menetapkan UMP, maka penetapan UM didasarkan pada nilai KHL Kabupaten Kota terendal di Provinsi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan produktivitas pertumbuhan ekonomi, dan usaha yang paling tidak mampu.<sup>17</sup>

b. Pedoman penetapan upah minimum

Pedoman Penetapan Upah Minimum ini berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/ Men/ 1999 tentang Upah Minimum dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

---

<sup>16</sup>Mengenai pembahasan 'kebutuhan hidup minimum' yang kemudian ditingkatkan menjadi 'kebutuhan hidup layak (KHL) ini akan dibahas pada sub bab berikutnya.

<sup>17</sup>Pasal 4 ayat (5) Peraturan Menteri Tenaga dan Transmigrasi No. Per 17/ Men/ VIII/ 2005

Nomor Kep-226/ Men/ 2000<sup>18</sup> bahwa Pedoman Penetapan Upah Minimum diatur sebagai berikut:

- 1) Gubernur menetapkan besaran Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten/ Kota. (Pasal 4 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-226/ Men/ 2000)
- 2) Penetapan Upah minimum Kabupaten/ Kota harus lebih besar dari Upah Minimum Propinsi (Pasal 4 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-226/ Men/ 2000)  
Keharusan nilai upah minimum Kabupaten/ Kota lebih besar dari Upah minimum Propinsi tidak ditetapkan secara tegas beberapa persen, hal ini berarti memberikan keleluasaan kepada Dewan Pengupahan Kabupaten Kota dalam merumuskan besaran upah minimum Kabupaten/ Kota.
- 3) Dalam menetapkan upah tersebut berdasarkan usulan dari komisi penelitian pengupahan dan jaminan sosial dewan ketenagakerjaan daerah (Pasal 8 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-226/ Men/ 2000)
- 4) Komisi penelitian pengupahan dan jaminan sosial dewan ketenagakerjaan daerah dalam merumuskan usulan dapat berkonsultasi dengan pihak-pihak yang dipandang perlu (Pasal 8 ayat

---

<sup>18</sup>Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-226/ Men/ 2000 tentang Perubahan Pasal 1 Pasal 3 Pasal 4 Pasal 8 Pasal 11 Pasal 20 dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/ Men/ 1999 tentang Upah Minium

- (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-226/ Men/ 2000)
- 5) Usulan Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan daerah disampaikan kepada Gubernur melalui instansi atau lembaga yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di Provinsi (Pasal 8 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-226/ Men/ 2000)
- 6) Selain Upah Minimum Provinsi dan Kabupaten/ Kota, Gubernur dapat menetapkan Upah Minimum Sektoral Provinsi dan Kabupaten/ Kota berdasarkan kesepakatan organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/ serikat buruh (Pasal 4 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-226/ Men/ 2000)
- 7) Besaran upah minimum sektoral (Pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga kerja No. Per-01/ Men/ 1999) ditetapkan: UMSP harus lebih besar sekurang-kurangnya 5 % dari UMP dan UMSK harus lebih besar sekurang-kurangnya 5 % dari UMK
- 8) Waktu penetapan upah minimum selambat-lambatnya dilaksanakan (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-226/ Men/ 2000):
- a) 60 hari untuk UMP sebelum tanggal pemberlakuan (Pasal 4 ayat [4]
  - b) 40 hari untuk UMK sebelum tanggal pemberlakuan (Pasal 4 ayat [5].



9) Peninjauan upah minimum Propinsi dan Kabupaten/ Kota dilakukan 1 (satu) tahun sekali (Pasal 4 ayat (7) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-226/ Men/ 2000).

### **3. Asas- asas pengupahan**

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

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus (Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).
- b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/ buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama (Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).
- c. Upah tidak dibayar apabila pekerja/ buruh tidak melakukan pekerjaan *no work no pay* (Pasal 93 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003).
- d. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum (Pasal 90 ayat (1) Undang-undang nomor 13 tahun 2003).
- e. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan upah tujangan tetap, dengan formulasi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94 Undang-undang nomor 13 tahun 2003).
- f. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaian dapat dikenakan denda (Pasal 95 ayat (1) Undang-undang nomor 13 tahun 2003).

g. Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentasi tertentu dari upah pekerja/ buruh (Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003).

Demikian mengenai asas-asas pengupahan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, baik dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah maupun Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## **BAB IV**

### **TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PERMENAKERTRANS**

#### **NOMOR: PER-17/MEN/VIII/2005 PASAL [1] AYAT [1] DAN [2]**

Persoalan buruh tidak berhenti hanya pada bulan Mei setelah peringatan Hari Buruh Dunia (*May Day*) pada 1 Mei. Buruh turun ke jalan memperjuangkan haknya terus saja berlangsung.

Secara ekonomi, nasib pekerja 'kerah putih' tetap menyedihkan. Upah yang diterima hanya cukup untuk kebutuhan sepuluh hari dalam sebulan dengan beban kerja yang sangat berat. Sementara pekerjaannya tanpa masa depan yang pasti. Setiap saat bisa saja terkena PHK tanpa tahu alasannya dan tidak jelas pesangonnya.

Dalam situasi yang demikian tertekan, seolah tidak ada pembelaan dari pihak mana pun. Pemerintah yang selama ini diharapkan kepeduliannya cenderung lebih memihak pengusaha. Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, yang dianggap menjadi payung hukum, justru makin memojokkan posisi buruh. Nilai kebutuhan hidup layak sebagai dasar atau pedoman penetapan upah minimum, semakin tidak jelas pelaksanaannya, ditambah semakin tingginya tingkat inflasi. Satu sisi buruh ingin mendapat upah tinggi karena sudah merupakan haknya, di sisi lain pengusaha ingin memberikan upah yang rendah, karena menjadi beban produksi.

Dewan pengupahan – berdasarkan tripartit – pun justru belum memihak kepada kepentingan buruh, sehingga survei pasar atau harga yang dilakukan hanya sebagai agenda kosong, untuk menentukan nilai KHL, pada akhirnya mempengaruhi penetapan upah minimum yang akan ditetapkan oleh Gubernur.

Kemudian bila dipahami secara seksama Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005, dalam pelaksanaannya pemerintah masih memakai cara pandang kapitalistik terutama memandang relasi buruh-pengusaha dalam menetapkan besarnya upah. Buruh di sini sekadar dianggap sebagai faktor produksi yang diupah dengan murah dan tenaganya dieksploitasi hingga habis. Cara pandang yang demikian merupakan pandangan yang harus dikoreksi. Bagaimana hukum Islam memandang keberadaan Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Jelas di sini intinya berkaitan dengan buruh, relasi buruh-majikan dan besarnya upah buruh, sehingga betul-betul tercapai pelaksanaan pencapaian kebutuhan hidup layak, sebagaimana yang dimaksud dalam Permenakertrans tersebut? Berikut ini akan dijelaskan tinjauan hukum Islam terhadap Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahap Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

Sebelum jauh membahas tentang tinjauan hukum Islam terhadap Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005, ada baiknya dilihat terlebih dahulu substansi Permenakertrans tersebut. Dengan demikian dapat diketahui bagaimana arah dan tujuan permenakertrans ini melaksanakan komponen dalam tahap pencapaian kebutuhan hidup layak.

Ada dua hal pokok penting yang dapat dipahami pada substansi Permenakertrasn Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 ini, yaitu tentang wewenang dan mekanisme penetapan upah dan kebutuhan hidup layak. Berikut ini penjelasannya

#### **A. Wewenang Penetapan Upah Minimum**

Sejalan dengan perubahan sistem pemerintahan dari sentralistik ke desentralistik, maka penguatan penyelenggaraan pemerintah yang meletakkan kewenangan pelaksanaan pada Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/ Kota diatur sedemikian rupa sesuai dengan Undang-undang No. 22 Tahun 1999 (yang kemudian direvisi dengan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004), berikut beberapa peraturan pelaksanaannya. Dalam kaitan ini pembagian kewenangan dalam bidang ketenagakerjaan juga mengalami perubahan secara signifikan, sehingga Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/ Kota perlu menyesuaikan dan mengakses pembagian kewenangan tersebut melalui berbagai kebijakan operasional secara praktis dan tepat, dengan menempatkan aparat yang memiliki kapasitas dan kompetensi sesuai dengan bidang dan tugasnya.

Secara yuridis pelaksanaan kewenangan bidang ketenagakerjaan di Provinsi menurut Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom ditentukan pembagian kewenangan sebagai berikut:

1. Penetapan pedoman jaminan kesejahteraan purnakerja; dan

## 2. Penetapan dan pengawasan atas pelaksanaan upah minimum<sup>1</sup>

Demikian pula dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa: *Upah minimum ditetapkan Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/ Walikota.*<sup>2</sup>

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

Pada dasarnya ketentuan tentang prosedur penetapan upah minimum secara teknis telah diatur dalam Peraturan Menteri Nomor 01 Tahun 1999 tentang Upah Minimum, yang kemudian disempurnakan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 266 tahun 2000. Baru kemudian disusul dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Dasar pertimbangan penetapan upah menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 sebagai berikut:

---

<sup>1</sup>Lihat Pasal 3 ayat (5) butir 8 Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom

<sup>2</sup> Pasal 89 ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

a. Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK) dengan mempertimbangkan:

- 1) Nilai kebutuhan hidup layak (KHL);<sup>3</sup>
- 2) Tingkat produktivitas dari hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama (Pasal 4 ayat [6]);
- 3) Tingkat pertumbuhan ekonomi dari hasil pertumbuhan nilai PDRB;
- 4) Kondisi pasar kerja;

Keempat hal di atas telah ditegaskan dalam Permenakertrans No.

17 Tahun 2005 berikut ini:

*Dalam hal Gubernur menetapkan Upah Minimum Provinsi, maka penetapan upah minimum didasarkan pada nilai KHL Kabupaten/ Kota terendah di Provinsi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan produktivitas, pertumbuhan ekonomi, dan usaha yang paling tidak mampu (marginal).<sup>4</sup>*

b. Untuk penetapan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/ Kota (UMSK), di samping mempertimbangkan butir 1 di atas, juga mempertimbangkan kemampuan perusahaan secara sektoral;

Apabila disimpulkan dengan mengacu Pasal 89 dan Pasal 98 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Permenakertrans No. 01/1999 tentang Upah Minimum, dan Kepmenakertrans No. 266/ 2000, mekanisme penetapan

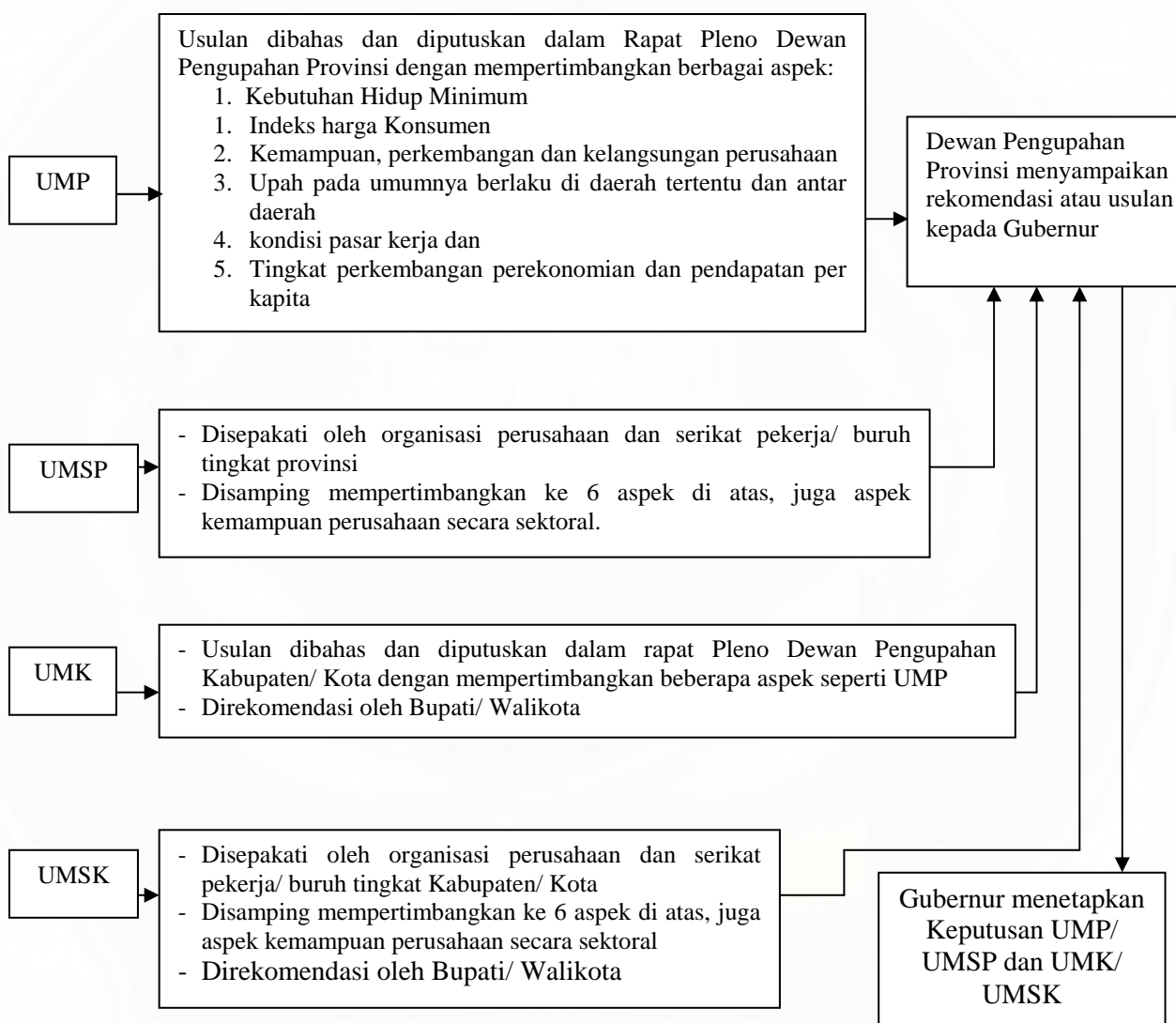
---

<sup>3</sup>Kebutuhan Hidup Layak (KHL) merupakan peningkatan dari Kebutuhan hidup minimum (KHM) berdasarkan Permenakertrans No. 01 Tahun 1999 tentang Upah Minimum

<sup>4</sup>Pasal 4 ayat (5) Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

upah minimum dilakukan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/ atau Bupati/ Walikota. Untuk lebih jelasnya perhatikan gambar di bawah ini:

**Gambar I:**  
**Mekanisme Penetapan Upah Minimum**



Sumber: Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Permenakertrans No. Per-01/Men/ 1999 tentang Upah Minimum dan Kep.MenakerNo. Kep-226/ men/ 2000 (dimodifikasi)



Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) oleh Gubernur setelah adanya usulan/ rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi;
- b. Penetapan Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/ Kota (UMSK) oleh Gubernur setelah adanya usulan/ rekomendasi Bupati/ Walikota, yang disampaikan melalui Dewan Pengupahan Provinsi;
- c. Khusus mengenai rekomendasi penetapan UMSP atau UMSK harus berdasarkan kesepakatan organisasi pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh.

### **1. Tanggung Jawab Negara Mengatasi Masalah Ketenagakerjaan.**

Berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup rakyat, Islam mewajibkan negara menjalankan kebijakan makro dengan menjalankan apa yang disebut dengan Politik Ekonomi Islam. Politik ekonomi merupakan tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan berbagai kebijakan untuk mengatur dan menyelesaikan berbagai permasalahan hidup manusia dalam bidang ekonomi. Politik ekonomi Islam adalah penerapan berbagai kebijakan yang menjamin tercapainya pemenuhan semua kebutuhan pokok (primer) tiap individu masyarakat secara keseluruhan, disertai adanya jaminan yang memungkinkan

setiap individu untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pelengkap (sekunder dan tersier) sesuai dengan kemampuan yang mereka.<sup>5</sup>

Dalam rangka memenuhi berbagai kebutuhan hidup manusia, Islam memperhatikan pemenuhan kebutuhan setiap anggota masyarakat dengan fokus perhatian bahwa manusia diperhatikan sebagai individu (pribadi), bukan sekadar sebagai suatu komunitas yang hidup dalam sebuah negara. Hal ini berarti Islam lebih menekankan pada pemenuhan kebutuhan secara individual dan bukan secara kolektif. Dengan kata lain, bagaimana agar setiap individu masyarakat dapat memenuhi seluruh kebutuhan pokok sekaligus dapat meningkatkan kesejahteraan mereka sehingga dapat memenuhi kebutuhan pelengkap (sekunder dan tertier). Bukan sekadar meningkatkan taraf hidup secara kolektif yang diukur dari rata-rata kesejahteraan seluruh anggota masyarakat (GNP). Dengan demikian, aspek distribusi sangatlah penting sehingga dapat dijamin secara pasti bahwa setiap individu telah terpenuhi kebutuhan hidupnya.<sup>6</sup>

Ketika mensyariatkan hukum-hukum yang berkenaan tentang ekonomi kepada manusia, Allah SWT. telah mensyariatkan hukum-hukum tersebut untuk pribadi, masyarakat, dan negara. Adapun pada saat mengupayakan adanya jaminan kehidupan serta jaminan pencapaian kemakmuran, Islam telah menetapkan bahwa semua jaminan harus direalisasikan dalam sebuah negara yang memiliki pandangan hidup (*way of*

---

<sup>5</sup> Wisnu Sudibjo, "Syariat Islam dalam Persoalan Tenaga Kerja", dalam <http://wisnusudibjo.wordpress.com/2009/01/22/syariat-islam-dalam-persoalan-tenaga-kerja/>. Diakses tanggal 26 Nopember 2009.

<sup>6</sup> . *Ibid*

*life*) tertentu. Oleh karena itu, sistem Islam memperhatikan hal-hal yang menjadi tuntutan individu dan masyarakat dalam merealisasikan jaminan kehidupan serta jaminan pencapaian kemakmuran.

a. Pemenuhan Kebutuhan Pokok Masyarakat

Yang termasuk dalam kebutuhan pokok (primer) dalam pandangan Islam mencakup kebutuhan terhadap barang-barang tertentu berupa pangan, sandang dan papan, serta kebutuhan terhadap jasa-jasa tertentu, berupa pendidikan, kesehatan, dan keamanan. Islam menjamin tercapainya pemenuhan seluruh kebutuhan pokok (primer) setiap warga negara (muslim dan nonmuslim) secara menyeluruh, baik kebutuhan yang berupa barang maupun jasa.

Dalam rangka memenuhi seluruh kebutuhan pokok masyarakat, menurut Islam negara menetapkan suatu strategi politik yang harus dilaksanakan agar pemenuhan tersebut dapat berjalan dengan baik. Secara garis besar strategi pemenuhan kebutuhan pokok dibedakan antara pemenuhan kebutuhan pokok yang berupa barang dengan kebutuhan pokok berupa jasa. Dalam hal ini dibutuhkan strategi pemenuhan kebutuhan pokok berupa barang sandang, pangan, dan papan; serta strategi pemenuhan kebutuhan pokok berupa jasa keamanan, kesehatan, dan pendidikan. Pengelompokan ini dilakukan karena terdapat perbedaan antara pelaksanaan jaminan pemenuhan kebutuhan pokok, serta antara kebutuhan yang berbentuk barang dengan yang berbentuk jasa.<sup>7</sup>

Untuk pemenuhan kebutuhan pokok yang berupa barang, negara memberikan jaminan dengan mekanisme *tidak langsung*, yakni dengan jalan

---

<sup>7</sup>..*Ibid.*

menciptakan kondisi dan sarana yang dapat menjamin terpenuhi kebutuhan tersebut. Sementara itu, berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan jasa pokok dipenuhi dengan mekanisme *langsung*, yakni negara secara langsung memenuhi kebutuhan jasa pokok tersebut.

1) Pemenuhan Kebutuhan Pokok Berupa Barang (Pangan, Sandang, dan Papan)

Untuk menjamin terlaksananya strategi pemenuhan kebutuhan pokok pangan, sandang, dan papan, maka Islam telah menetapkan beberapa hukum untuk melaksanakan strategi tersebut. Adapun strategi pemenuhan kebutuhan tersebut dilaksanakan secara bertahap, sesuai dengan kebutuhan dan hasil yang diperoleh dari pelaksanaan strategi tersebut. Tahap-tahap strategi tersebut adalah:

a). Memerintahkan kepada setiap kepala keluarga untuk bekerja.

Barang-barang kebutuhan pokok tidak mungkin diperoleh, kecuali manusia berusaha mencarinya. Islam mendorong manusia agar bekerja, mencari rezeki, dan berusaha. Bahkan, Islam telah menjadikan hukum mencari rezeki tersebut adalah fardhu. Banyak ayat yang telah memberikan dorongan dalam mencari nafkah. Allah SWT. berfirman:

هو الذي جعل لكم الأرض ذلولا فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه

وإليه النشور<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup>. Al-Mulk (67) : 15.

فإذا قضيت الصلاة فانتشروا في الأرض وابتغوا من فضل الله

واذكروا الله كثيرا لعلكم تفلحون<sup>9</sup>

الله الذي سخر لكم البحر لتجري الفلك فيه بأمره ولتبتغوا من فضله

ولعلكم تشكرون<sup>10</sup>

Nas-nas di atas juga memberikan penjelasan kepada kita, bahwa pada mulanya pemenuhan kebutuhan pokok dan upaya meningkatkan kesejahteraan hidup manusia adalah tugas individu itu sendiri, yakni dengan “bekerja”.

- b). Negara menyediakan berbagai fasilitas lapangan kerja agar setiap orang yang mampu bekerja dapat memperoleh pekerjaan

Jika orang-orang yang wajib bekerja telah berupaya mencari pekerjaan, tapi ia tidak memperoleh pekerjaan, padahal mampu bekerja dan telah berusaha mencari pekerjaan tersebut, maka negara wajib menyediakan lapangan pekerjaan atau memberikan berbagai fasilitas agar orang yang bersangkutan dapat bekerja untuk mencari nafkah penghidupan. Sebab, hal tersebut memang menjadi tanggung jawab negara

**Al-Badri** (1992), menceritakan bahwa suatu ketika Amirul Mukminin, Umar bin Khathab r.a. memasuki sebuah masjid di luar waktu

---

<sup>9</sup>. Al-Jumu'ah (62):10.

<sup>10</sup>. Al-Jāsiyah (45):12.

shalat lima waktu. Didapatinya ada dua orang yang sedang berdoa kepada Allah Swt. Lalu, Umar r.a. bertanya, *“Apa yang sedang kalian kerjakan, sedangkan orang-orang di sana kini sedang sibuk bekerja?, Mereka menjawab, “Yaa Amirul Mukminin, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang bertawakal kepada Allah Swt.” Mendengar jawaban tersebut, maka marahlah Umar, seraya berkata, “Kalian adalah orang-orang yang malas bekerja, padahal kalian tahu bahwa langit tidak akan menurunkan hujan emas dan perak.” Kemudian, Umar mengusir mereka dari masjid, tapi memberi mereka setakar biji-bijian. Beliau katakan kepada mereka, “Tanamlah dan bertawakallah kepada Allah.”<sup>11</sup>*

Dari sinilah, maka para ulama menyatakan bahwa wajib atas *Waliyyul Amri* (pemerintah) memberikan sarana-sarana pekerjaan kepada para pencari kerja. Menciptakan lapangan kerja adalah kewajiban negara dan merupakan bagian tanggung jawabnya terhadap pemeliharaan dan pengaturan urusan rakyat. itulah kewajiban yang telah ditetapkan secara syar’i, dan telah diterapkan oleh para pemimpin negara Islam (Daulah Islamiah), terutama di masa-masa kejayaan dan kecemerlangan penerapan Islam dalam kehidupan.

---

<sup>11</sup> . A.A.Al-Badri,. *Hidup Sejahtera dalam Naungan Islam*, alih bahasa Kamaludin (Jakarta: Penerbit Gema Insani Press1992). hlm 67.

- c). Memerintahkan kepada setiap ahli waris atau kerabat terdekat untuk bertanggung jawab memenuhi kebutuhan pokok orang-orang tertentu jika ternyata kepala keluarganya sendiri tidak mampu memenuhi kebutuhan orang-orang yang menjadi tanggungannya

Jika negara telah menyediakan lapangan pekerjaan dan berbagai fasilitas pekerjaan, tapi seorang individu tetap tidak mampu bekerja sehingga tidak mampu mencukupi nafkah anggota keluarga yang menjadi tanggung jawabnya, maka kewajiban nafkah itu dibebankan kepada para kerabat dan ahli warisnya, sebagaimana firman Allah SWT. :

والوالدات يرضعن أولادهن حولين كاملين لمن أراد أن يتم الرضاعة  
وعلى المولود له رزقهن وكسوتهن بالمعروف لا تكلف نفس إلا  
وسعها لا تضار والدة بولدها ولا مولود له بولده وعلى الوارث مثل  
ذلك<sup>12</sup>....

Ayat al-Quran di atas menjelaskan bahwa adanya kewajiban atas ahli waris. Seorang anak wajib memberikan nafkah kepada orang tuanya (yang tidak mampu) untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Maksud “*al waarits*” pada ayat tersebut, tidak hanya orang yang telah mendapat warisan semata, tetapi semua orang yang berhak mendapat warisan dalam semua keadaan.

---

<sup>12</sup>. Al-Baqarah (2):233.

Jika ada yang mengabaikan kewajiban nafkah kepada orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya, sedangkan ia berkemampuan untuk itu, maka negara berhak memaksanya untuk memberikan nafkah yang menjadi kewajibannya. Hukum-hukum tentang nafkah ini telah banyak diulas panjang lebar dalam kitab-kitab fiqh Islam.

- d). Negara secara langsung memenuhi kebutuhan pangan, sandang, dan papan dari seluruh warga negara yang tidak mampu dan membutuhkan

Menurut Islam negara (*baitul mal*) berfungsi menjadi penyantun orang-orang lemah dan membutuhkan, sedangkan pemerintah adalah pemelihara dan pengatur urusan rakyatnya. Dalam hal ini negara akan diminta pertanggungjawaban terhadap rakyat yang menjadi tanggungannya. Dalam rangka memenuhi kebutuhan pokok individu masyarakat yang tidak mampu memenuhi kebutuhannya secara sempurna—baik karena mereka telah berusaha, tapi tidak cukup (fakir dan miskin), maupun terhadap orang-orang yang lemah dan cacat yang tidak mampu untuk bekerja—maka negara harus menempuh berbagai cara untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup>Reza Rosyadi, 'Solusi Islam atas Masalah Ketenagakerjaan' dalam, <http://jurnal-ekonomi.org/2004/05/03/solusi-islam-atas-masalah-ketenagakerjaan/>, diakses tanggal 26 Nopember 2009.



Negara dapat saja memberikan nafkah *baitul mal* tersebut berasal dari harta zakat yang merupakan kewajiban syar'i, dan diambil oleh negara dari orang-orang kaya, sebagaimana firman Allah SWT:

خذ من أموالهم صدقة تطهرهم وتزكيهم بها وصل عليهم إن صلاتك

سكن لهم والله سميع عليم<sup>14</sup>

Dalam hal ini negara berkewajiban menutupi kekurangan itu dari harta benda *Baitul Mal* (di luar harta zakat) jika harta benda dari zakat tidak mencukupi.

Pangan dan sandang adalah kebutuhan pokok manusia yang harus terpenuhi. Tidak seorang pun yang dapat melepaskan diri dari dua kebutuhan itu. Oleh karena itu, Islam menjadikan dua hal itu sebagai nafkah pokok yang harus diberikan kepada orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya. Demikianlah, negara harus berbuat sekuat tenaga dengan kemampuannya, sesuai dengan ketentuan-ketentuan Islam, yang bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan dan memungkinkan dinikmati oleh setiap individu yang tidak mampu meraih kemaslahatan itu.

Sebagai jaminan akan adanya peraturan pemenuhan urusan pemenuhan kebutuhan tersebut, dan merupakan realisasi tuntutan syariat Islam, Umar bin Khathab telah membangun suatu rumah yang diberi nama "*daar ad daqiiq*" (rumah tepung). Di sana tersedia berbagai jenis tepung, kurma, dan barang-barang kebutuhan lainnya, yang tujuannya

---

<sup>14</sup>. At-Taubah (9):103.

menolong orang-orang yang singgah dalam perjalanan dan memenuhi kebutuhan orang-orang yang membutuhkan, sampai ia terlepas dari kebutuhan itu. Rumah itu dibangun di jalan antara Makkah dan Syam, di tempat yang strategis dan mudah dicari (dicapai) oleh para musafir. Rumah yang sama, juga dibangun di jalan di antara Syam dan Hijaz.

Sistem Islam yang diterapkan untuk memenuhi kebutuhan ini diterapkan atas seluruh masyarakat, baik muslim maupun nonmuslim yang memiliki identitas kewarganegaraan Islam, juga mereka yang tunduk kepada peraturan dan kekuasaan negara (Islam). Itulah hukum-hukum syariat Islam, yang memberikan alternatif cara pemenuhan kebutuhan hidup dan mewujudkan kesejahteraan bagi tiap individu masyarakat, dengan cara yang agung dan mulia. Hal itu akan mencegah individu-individu masyarakat yang sedang dililit kebutuhan berusaha memenuhi kebutuhan mereka dengan menghinakan diri (meminta-minta).

b. Pemenuhan Kebutuhan Pokok Berupa Jasa (Pendidikan, Kesehatan, dan Keamanan)

Pendidikan, kesehatan, dan keamanan, adalah kebutuhan asasi dan harus dikecap oleh manusia dalam hidupnya. Berbeda dengan kebutuhan pokok berupa barang (pangan, sandang, dan papan), saat Islam melalui negara menjamin pemenuhannya melalui mekanisme yang bertahap, maka terhadap pemenuhan kebutuhan jasa pendidikan, kesehatan, dan keamanan dipenuhi negara secara langsung kepada setiap individu rakyat. Hal ini karena pemenuhan terhadap ketiganya termasuk masalah “pelayanan umum” (*ri'ayatu*

*asy syu-uun*) dan kemaslahatan hidup terpenting. Islam telah menentukan bahwa yang bertanggung jawab menjamin tiga jenis kebutuhan dasar tersebut adalah negara. Negaralah yang harus mewujudkannya, agar dapat dinikmati seluruh rakyat, baik muslim maupun nonmuslim, miskin atau kaya. Adapun seluruh biaya yang diperlukan, ditanggung oleh *Baitul Mal*.

Dalam masalah pendidikan, menjadi tanggung jawab negara untuk menanganinya, dan termasuk kategori kemaslahatan umum yang harus diwujudkan oleh negara agar dapat dinikmati seluruh rakyat. Gaji guru, misalnya, adalah beban yang harus dipikul negara dan pemerintah dan diambil dari kas baitul mal. Rasulullah saw. telah menetapkan kebijaksanaan terhadap para tawanan perang Badar. Beliau katakan bahwa para tawanan itu bisa bebas sebagai status tawanan apabila seorang tawanan telah mengajarkan 10 orang penduduk Madinah dalam baca-tulis. Tugas itu menjadi tebusan untuk kebebasan dirinya.

Kita mengetahui bahwa barang tebusan itu tidak lain adalah hak milik baitul mal. Tebusan itu nilainya sama dengan harta pembebasan dari tawanan lain dalam perang Badar itu. Dengan tindakan tersebut (yakni membebaskan pembebasan tawanan itu ke baitul mal dengan cara menyuruh para tawanan tersebut mengajarkan kepandaian baca-tulis), berarti Rasulullah saw. telah menjadikan biaya pendidikan itu setara dengan barang tebusan. Artinya, beliau

memberi upah kepada para pengajar itu dengan harta benda yang seharusnya menjadi milik baitul mal.<sup>15</sup>

Menurut **Al-Badri** (1990), Ad-Damsyiqy menceritakan suatu peristiwa dari Al-Wadliyah bin Atha', yang mengatakan bahwa di kota Madinah ada tiga orang guru yang mengajar anak-anak. Khalifah Umar Ibnu Al Khathab, atas jerih-payah itu, memberikan gaji kepada mereka sebesar 15 dinar setiap bulan (satu dinar = 4,25 gram emas). Totalnya, 63,75 gram emas. Jadi, kalaulah dianggap satu gram emas harganya sekitar Rp70.000, berarti gaji guru pengajar anak-anak itu, lebih kurang Rp4.462.500. (Bandingkan dengan gaji guru sekarang!)<sup>16</sup>

Pendidikan adalah kewajiban yang harus dilakukan oleh manusia. Sementara itu, negara berkewajiban menjadikan saran-sarana dan tempat-tempat pendidikan.

Adapun yang berhubungan dengan jaminan kesehatan, diriwayatkan bahwa Mauquqis, Raja Mesir, pernah menugaskan (menghadihkan) seorang dokter (ahli pengobatan) untuk Rasulullah saw. Oleh Rasulullah, dokter tersebut dijadikan sebagai dokter kaum muslim dan untuk seluruh rakyat, dengan tugas mengobati setiap anggota masyarakat yang sakit. Tindakan Rasulullah itu, dengan menjadikan dokter tersebut sebagai dokter kaum

---

<sup>15</sup>. Reza Rosyadi, 'Solusi Islam atas Masalah Ketenagakerjaan' dalam, <http://jurnal-ekonomi.org/2004/05/03/solusi-islam-atas-masalah-ketenagakerjaan/>, diakses tanggal 26 Nopember 2009.

<sup>16</sup>. A.A.Al-Badri, *Hidup Sejahtera dalam Naungan Islam*, hlm 76.

muslim, menunjukkan bahwa hadiah tersebut bukanlah untuk kepentingan pribadi. Dengan demikian, hadiah semacam itu bukanlah khusus diperuntukkan bagi Beliau, tetapi untuk kaum muslim, atau untuk negara. Lain halnya apabila hadiah tersebut dipakai oleh beliau pribadi, seperti selimut bulu dan keledai hadiah dari Raja Aikah, misalnya, maka hadiah seperti itu memang khusus untuk pribadi, bukan untuk seluruh kaum muslim.

Demikianlah, pemanfaatan dan penentuan Rasulullah saw. terhadap suatu hadiah yang diterimanya, telah menjelaskan kepada kita bagaimana bentuk hadiah yang bernilai khusus pribadi dan untuk kemaslahatan umum. Juga bagaimana bentuk suatu hadiah yang diberikan kepada kepala negara, wakil atau penggantinya. Hadiah itu masuk ke dalam kekayaan Baitul Mal dan untuk seluruh kaum muslim.

Pada masa lalu, Daulah Islamiah telah menjalankan fungsi ini dengan sebaik-baiknya. Negara menjamin kesehatan masyarakat, mengatasi dan mengobati orang-orang sakit, serta mendirikan tempat-tempat pengobatan. Rasulullah saw. pernah membangun suatu tempat pengobatan untuk orang-orang sakit dan membiayainya dengan harta benda Baitul Mal.

Dijadikannya keamanan sebagai salah satu kebutuhan (jasa) yang pokok mudah dipahami, sebab tidak mungkin setiap orang dapat menjalankan seluruh aktivitasnya terutama aktivitas yang wajib, seperti kewajiban ibadah, kewajiban bekerja, kewajiban bermuamalah secara Islami, termasuk menjalankan aktivitas pemerintahan sesuai dengan ketentuan Islam, tanpa adanya keamanan yang menjamin pelaksanaannya. Untuk melaksanakan ini semua, maka negara haruslah memberikan jaminan keamanan bagi setiap warga negara.

Mekanisme untuk menjamin keamanan setiap anggota masyarakat adalah dengan jalan menerapkan aturan yang tegas kepada siapa saja yang akan mengganggu keamanan jiwa, darah, dan harta orang lain. Sebagai gambaran, siapa saja yang mengganggu keamanan jiwa orang lain, yakni dengan jalan membunuh orang lain, maka orang tersebut menurut hukum Islam harus dikenakan sanksi berupa *qishash*, yakni hukum balasan yang setimpal kepada orang yang melakukan kejahatan tersebut. Termasuk di dalamnya keamanan harta milik pekerja dari upah yang seharusnya mereka miliki, serta keamanan harta milik pengusaha dari perusahaan dan aset yang mereka miliki.

Dengan demikian, jelaslah bahwa Islam memberikan jaminan terhadap pemenuhan kebutuhan pokok setiap warga masyarakat, berupa pangan, sandang, dan papan. Demikian pula Islam telah menjamin terselenggaranya penanganan masalah pendidikan, kesehatan, dan keamanan. Dijadikannya semua itu sebagai kewajiban negara, serta bagian dari tugasnya sebagai pemelihara dan pengatur urusan rakyat. Negaralah yang melaksanakan dan menerapkannya berdasarkan syariat Islam.<sup>17</sup>

Dengan dilaksanakan politik ekonomi Islam tersebut, beberapa permasalahan pokok ketenagakerjaan yang berkaitan dengan masalah pemenuhan kebutuhan pokok dapat diatasi. Pengangguran diharapkan akan berkurang karena ketersediaan lapangan kerja dapat di atasi; masalah buruh wanita dan pekerja di bawah umur tidak akan muncul karena mereka tidak

---

<sup>17</sup>. Reza Rosyadi, 'Solusi Islam atas Masalah Ketenagakerjaan' dalam, <http://jurnal-ekonomi.org/2004/05/03/solusi-islam-atas-masalah-ketenagakerjaan/>, diakses tanggal 26 Nopember 2009.

perlu harus terjun ke pasar tenaga kerja untuk mencari nafkah memenuhi kebutuhan hidupnya. Demikian pula permasalahan tunjangan sosial berupa pendidikan dan kesehatan bukanlah masalah yang harus dikhawatirkan pekerja. Termasuk jaminan untuk memperoleh upah yang menjadi hak pekerja dapat diberikan.

### **B. Nilai Kebutuhan Hidup Layak**

Dasar penetapan upah minimum salah satunya berdasarkan patokan komponen Kebutuhan Hidup Layak (KHL), dengan berangkat dari adanya kesesuaian kontrak dan negoisasi antara majikan (pengusaha) dan buruh, dengan tidak melepaskan peran pemerintah sebagai pengawas dan pengontrol perkembangan pasar, sehingga tidak terjadi penurunan upah di bawah tingkat minimum.

Namun realitanya, di mana setiap kali memperingati Hari Buruh Sedunia atau *May Day* misalnya, yang selalu menjadi perjuangan kaum buruh tiada lain adalah peningkatan upah. Para buruh seolah tidak bosan-bosanya meminta pemerintah segera memberlakukan upah layak nasional yang manusiawi.

Berbicara upah, tentunya dapat disepakati bahwa upah merupakan sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan diri si pekerja maupun keluarganya serta cerminan kepuasan kerja. Sementara bagi pengusaha melihat upah sebagai bagian dari biaya produksi, sehingga harus dioptimalkan penggunaannya dalam meningkatkan produktivitas dan etos kerja. Sementara pemerintah melihat upah, di satu pihak, untuk tetap dapat menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya,

meningkatkan produktivitas pekerja dan meningkatkan daya beli masyarakat. Di lain pihak, untuk mendorong kemajuan dan daya saing usaha.

Pemerintah Indonesia sudah mempunyai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebagai kontrol dan pengawasan terhadap pengupahan dan nasib para pekerja. Di mana salah satu kebijakannya adalah menentukan upah minimum didasarkan pada kebutuhan fisik minimum (KFM), yang kemudian berubah menjadi Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), atau yang lebih dikenal dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL).<sup>18</sup> Seperti yang telah diamanatkan dalam Pasal 89 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sementara kaitannya dengan Kebutuhan Hidup Layak, selain dapat dilihat dari Pasal 88 ayat (1) Undang-undang yang sama yang menegaskan bahwa '*Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*'.<sup>19</sup> Juga dalam Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 Pasal 1.

Institusi pengupahan provinsi dan institusi pengupahan kabupaten/ kota merupakan bentuk perwujudan pelimpahan kewenangan perumusan dan penetapan upah tersebut. Selain konteks Otonomi Daerah, konteks kebebasan berserikat (UU No 21 Tahun 2000) pun memberikan lebih banyak ruang partisipasi kepada Serikat Buruh di tingkat kabupaten/kota untuk terlibat dalam

---

<sup>18</sup>Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006), hlm. 9.

<sup>19</sup>Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sementara yang dimaksud Sementara yang dimaksud penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.



proses perumusan upah. Namun sayangnya, meski persoalan pengupahan ini telah diserahkan kepada daerah, problematika ketenagakerjaan/ perburuhan sepanjang masa belum juga selesai, dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan masih saja dalam polemik yang belum ada ujung penyelesaiannya.

Kondisi ini lebih diakibatkan oleh kelemahan pemerintah secara sistemik dalam mengimplementasikan Peraturan undangan-undang tersebut, bahkan cenderung ada penyimpangan – pemerintah lebih dominan pada pengusaha – hal lain lagi masalah koordinasi dan kinerja antar lembaga pemerintah belum optimal dan masih sangat memprihatinkan.

Dalam Islam telah menggariskan upah dan gaji lebih komprehensif, misalnya yang ditegaskan dalam hadis Rasulullah saw tentang upah yang diriwayatkan oleh Abū Z̄ar bahwa Rasulullah saw bersabda:

هم اخوانكم جعلكم الله تحت أيديكم فأطعموهم مما تأكلون والبسوهم مما تلبسون ولا

تكلفوهم ما يغلبهم فإن كلفتموهم فأعينوهم.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup>Al-Imām Abī al-Hussain Muslim bin al-Hujāj ibn Muslim al-Qusyairī an-Naisabūrī, *Al-Jāmi' as-Ṣaḥīḥ* (Beirut: Dar al-Fikri, 1981), II: 30, Dalam Kitab Aiman, "Bab aṭ'am al-Mamlūk mimma Yaḡul wa Libāsuḥu mimma Ya al-Basū wa Yaklifūhu ma Yaqlibūhu. Hadis dari Abu Bakr Ibnu Abi Syaibah dari al-ʿAṣyāsy dari Maṣruf Ibn Sawid dari Abu Zar.

Lembaga, Organisasi ataupun perusahaan haruslah menerapkan prinsip keadilan dalam pengupahan. Konsep adil merupakan ciri-ciri organisasi yang bertaqwa, sebagaimana misalnya yang ditegaskan dalam ayat berikut ini:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوٰمِيْنَ لِلّٰهِ شُهَدَآءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ  
عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْا اَعْدِلُوْا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ  
21.

Sementara itu Nabi Muhammad saw bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَ عَرَقُهُ.<sup>22</sup>

Berdasarkan ayat Al-Qur'an dan hadis riwayat Baihaqī di atas, dapat diketahui bahwa prinsip utama pengupahan adalah keadilan yang terletak pada kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Aqad dalam perburuhan adalah aqad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah.

Dalam hal ini, Yūsuf Qarāḍawī menjelaskan:

Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan

<sup>21</sup> Al-Mā'idah [5]: 8

<sup>22</sup> Al-Hāfiẓ Ibnu 'Abdillāh Muḥammad Ibnu Yazīd al-Qazwainī Ibnu Mājah, *Sunan Ibn Mājah*, 'Kitab ar-Rahn' 'Bab Ujra.', (Beirut: Dar al-Fikr, t. T), II: 817. Hadis Nomor 2443.

secara detail dalam "peraturan kerja" yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>23</sup>

Bahkan Qaradawī menambahkan bahwa bekerja yang baik merupakan kewajiban karyawan atas hak upah yang diperolehnya, demikian juga, memberi upah merupakan kewajiban perusahaan atas hak hasil kerja karyawan yang diperolehnya. Dalam keadaan masa kini, maka aturan-aturan bekerja yang baik itu, dituangkan dalam buku Pedoman Kepegawaian yang ada di masing-masing perusahaan.

Sementara dalam Hadis lain juga dijelaskan pembayaran upah yang layak, sebagaimana yang diriwayatkan oleh Abū Hurairah ra berikut ini:

من كان لنا عاملا فليكتسب زوجة فإن لم يكن له خادم فليكتسب خادم فإن لم له

مسكنا فليكتسب مسكنا قال: قال أبو بكر أخبرت أنت النبي صلى الله عليه وسلم قال من اتخذ غير

ذلك فهو غال أو سارق.<sup>24</sup>

Berdasarkan hadis-hadis di atas, dapat diketahui bahwa pemberian upah yang layak dengan waktu yang tepat sangat diperhatikan. Sebab dengan ketidaklayakan dan keterlambatan pembayaran upah, dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah kepada para pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi saw pada hari kiamat.

<sup>23</sup>Yusuf al-Qardawī, *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, alih bahasa Zainal Arifin & Dahlia Husain, Penyuting M. Solikhin (Jakarta: Rabbani Preaa 1997), hlm 405.

<sup>24</sup>Abū Dawūd Sulaimān Ibn al-Asy'as as-Sajastānī, *Sunan Abī Dawūd*, (Beirut: Dār al-Fikr, 1981), III: 66, Hadis Nomor 2945, "Kitab Kharraj wa al-Imarah wa al-fai. Hadis dari Auzāf dari al-Ḥaris Ibn Yazid dari Jubair Ibn Nufair dari Mustaurid Ibn Syaddad.

Dalam Islam juga disebutkan bahwa untuk memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja adalah kewajiban melindungi hak pekerja dari segala gangguan yang dilakukan oleh majikannya (pengusaha di perusahaannya). Ditegaskan dan diwajibkan juga dalam Islam bahwa para majikan agar menetapkan upah minimum yang harus dapat menutupi kebutuhan-kebutuhan dasar hidup pekerja, termasuk makanan, pakaian, perumahan, pendidikan, kesehatan, dan lain-lain, agar para pekerja dapat menikmati taraf hidup yang layak. Walaupun pada dasarnya, penyediaan kebutuhan-kebutuhan dasar ini, seharusnya menjadi tanggungjawab negara untuk memenuhinya dan sudah tugas negara untuk menentukan kebijakannya dengan menetapkan upah minimum bagi warga negaranya pada suatu tingkat yang membuat warganya (baca: pekerja) mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasarnya, hingga tercapai pada taraf kelayakan hidup, baik langsung maupun tidak langsung, sebagaimana secara tegas telah disinggung dalam al-Qur'an, sebagai berikut:

وما من دابة في الأرض إلا على الله رزقها ويعلم مستقرها ومستودعها كل  
 في كتب مبين.<sup>25</sup>

Berdasarkan ayat ini, dapat dipahami, bahwa sebuah negara, sebagai khalifah di muka bumi, diharuskan memberikan persediaan kebutuhan-kebutuhan hidup pada setiap warganya. Karena itu, tugas utama negara adalah memperhatikan setiap pekerja agar memperoleh upah yang cukup untuk mempertahankan suatu taraf hidup layak. Negara tidak boleh sama sekali

---

<sup>25</sup>Hūd [11]: 6

membiarkan tingkat upah jatuh di bawah tingkat minimum. Artinya, di samping sudah menjadi kewajibannya mengawasi dan mengontrol upah pekerja, juga sebagai pelayan dalam memberikan dan memenuhi kebutuhan warganya, sehingga warganya menjadi sejahtera. Jika hal itu dapat terlaksana, maka bukan tidak mungkin, para pekerja akan mampu memperoleh semua kebutuhan dasarnya. Dengan demikian, pekerja akan dapat mencapai kehidupannya pada taraf yang layak. Dapat memberi makan dan minum anak dan keluarganya, memberi sandang, tempat tinggal, pendidikan, kesehatan, memiliki tabungan yang cukup dan dapat berlibur atau rekreasi.

Dalam pemberian upah, dalam Islam juga dikenal dengan sistem pemberian dengan prinsip-prinsip keadilan itu, kepentingan para pekerja dan majikan akan diperhitungkan dengan adil sampai pada keputusan tentang upah. Tugas negaralah yang memastikan bahwa upah ditetapkan dengan tidak terlalu rendah, sehingga menafikan kebutuhan-kebutuhan hidup para pekerja, tetapi juga tidak terlalu tinggi, sehingga menafikan bagian si majikan dari hasil produk bersamanya. Untuk membina suatu tingkat upah yang layak dan dapat memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja dalam suatu negara, penting sekali ditetapkan tingkat upah minimum dan mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan yang berubah dari kelompok pekerja, sehingga dalam keadaan bagaimanapun upah tidak boleh jatuh dan harus ditinjau kembali sewaktu-waktu untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian sesuai dengan perubahan-perubahan dalam tingkat harga serta biaya hidup.

Dengan demikian, penetapan upah minimum berdasarkan KHL sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 2 ayat (1) dan ayat (2) di sini, di samping adanya kesepakatan antara pengusaha (majikan) dan buruh serta adanya pengawasan yang serius dari pihak pemerintah, yakni dengan memperhatikan hasil 'survei harga' yang dilakukan oleh tripartit (Pekerja, Pemerintah dan Pengusaha) dengan melibatkan BPS (Badan Pusat Statistik). Kemudian Dewan Pengupahan atau Pemerintah (Gubernur atau Bupati), menjadikannya sebagai salah pedoman untuk menetapkan upah minimum, selain dari pertimbangan produktivitas, pertumbuhan ekonomi dan usaha yang paling tidak mampu.

KHL yang dalam Permenakertrans juga disebutkan bahwa nilai KHL berlaku dalam masa kerja satu tahun yang dirundingkan secara bipartit antara pekerja/ serikat pekerja dan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan. Artinya bahwa setelah masa setahun berlalu, ada kenaikan-kenaikan upah sehingga kebutuhan tersebut dapat terpenuhi. Sementara Pemerintah (Gubernur/ Walikota) yang berwenang menetapkan upah berdasarkan nilai KHL dengan mempertimbangkan produktivitas (perbandingan antara jumlah Produk Domestik Region Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama), pertumbuhan ekonomi (sesuai pertumbuhan nilai PDRB) dan usaha yang paling tidak mampu dapat mengawasi jalannya aturan tersebut. Sehingga KHL benar-benar dijadikan standar penetapan upah.

Namun realitasnya, persoalan krusial saat ini, pemerintah belum mampu mengendalikannya (terlebih untuk berpihak pada pekerja). Upah yang diterima buruh ternyata belum mampu mencukupi kebutuhan pokok yang selalu naik. Pemerintah, yang dengan kewenangannya seharusnya menyentuh seluruh inti masalah, yaitu pengendalian upah, dan pengawasan antara buruh dan pengusaha dan pengendalian pasar. Penetapan upah untuk memenuhi kebutuhan hidup layak hanyalah anak masalah, jika pengawasan terhadap pasar dapat dikendalikan, maka tujuh komponen penentu KHL menjadi lebih stabil.

Di muka telah dijelaskan, bahwa dalam pandangan Islam, sistem pengupahan hendaknya menggunakan konsep keadilan sebagai dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup layak tercapai - inilah yang sangat mendominasi dalam setiap praktik yang pernah terjadi di negeri Islam. Buruh bukanlah budak yang dapat semena-sema diperlakukan tidak secara tidak adil. Justru buruh menjadi saudara majikannya, karena buruh menjadikan usaha majikannya maju. Oleh karena itu sudah sepantasnya menjadi kewajiban tuannya untuk memberikannya upah yang layak sehingga buruh dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarga.

Antara penetapan upah dan pemenuhan hidup layak, Yūsuf al-Qarāḍawī menjelaskan dalam bukunya *Dār al-Qiyām wa al-Akhlāq fī al-Iqtisādī al-Islāmī* bahwa penentuan upah harus diperhatikan dua hal berikut ini.<sup>26</sup>

1. Nilai kerja itu sendiri, karena tidak mungkin disamakan antara orang yang pandai dengan orang yang bodoh, orang yang cerdas dengan orang yang

---

<sup>26</sup>Yūsuf al-Qarāḍawī, *Dār al-Qiyām wa al-Akhlāq fī al-Iqtisādī al-Islāmī*, (Mesir: Maktabah Wahbah, t. t.), hlm. 406

dungu, orang yang tekun dengan orang lalai, orang spesialis dengan orang yang bukan spesialis, karena menyamakan antara orang yang berbeda adalah suatu kezaliman, sebagaimana ditegaskan dalam al-Qur'an berikut ini:

لا تظلمون ولا تظلمون.<sup>27</sup>

dan dalam ayat lain juga disebutkan:

ولكل درجات مما عملوا وما ربك بغافل عما يعملون.<sup>28</sup>

2. Kebutuhan pekerja itu sendiri, karena ada kebutuhan-kebutuhan pokok manusia yang harus dipenuhi, baik berupa makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal, kendaraan (transportasi, pengobatan, pendidikan anak maupun segala sesuatu yang diperlukan sesuai dengan kondisi tanpa berlebih-lebihan dan tanpa kekikiran, untuk pribadi orang tersebut dan untuk orang yang menjadi tanggungannya. Artinya, kecukupan kebutuhan itu bukan sesuatu yang statis dan bukan pula satu bentuk bagi semua orang, tetapi bagi setiap orang sesuai dengan kondisinya masing-masing.

Kemudian, apabila dilihat Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 dengan harapan pekerja, maka upah seharusnya dapat memenuhi kebutuhan dasar minimal, tetapi faktanya sejak dulu hingga sekarang belum pernah dicapai secara mamadai. Hal ini dapat dibuktikan

---

<sup>27</sup>Al-Baqarah [2]: 279

<sup>28</sup>Az-Zumar [39]: 132



dengan tidak pernah selesainya masalah penetapan upah antara buruh, pengusaha dan pemerintah.

Intinya bahwa penetapan upah minimum seharusnya di samping berpedoman pada KHL, harus diperhatikan pula nilai kerja buruh dan kebutuhan pokoknya baginya dan bagi kehidupan keluarganya. Namun terkadang tidak demikian bagi pihak perusahaan. Upah merupakan beban bagi perusahaan. Oleh karena upah harus disesuaikan dengan hasil produksi perusahaan.

Dalam Islam, upah yang sifatnya materi (upah di dunia) mestilah terkait dengan keterjaminan dan kecukupan pangan dan sandang. Oleh sebab itu, upah yang diterima harus menjamin tersedianya makanan, sandang, perumahan, kesehatan dan sebagainya, sehingga kebutuhan hidup layak bagi buruh dapat tercapai. Hal ini, tidak lain adalah berangkat dari besarnya upah yang diterima buruh.

Dengan demikian, konsep nilai kebutuhan hidup layak yang dijadikan dasar penetapan upah sebagaimana dalam Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005, dalam Islam dapat dimengerti di antaranya:

1. Upah yang diterima untuk memenuhi kebutuhan hidup layak sangat besar kaitannya dengan konsep moral;
2. Upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akhirat yang disebut dengan pahala dengan prinsip keadilan dan kelayakan (kecukupan), sebagaimana yang telah diuraikan.

Oleh karena itu, dalam melaksanakan Permenakertrans ini harus menerapkan prinsip keadilan dalam menilai kebutuhan hidup layak, sehingga dapat dijadikan dasar organisasi untuk menetapkan besaran upah. Konsep keadilan ini merupakan ciri-ciri organisasi yang bertakwa. Oleh karena itu, kebutuhan hidup layak sebagai dasar penetapan upah minimum menurut pandangan Islam di atas, memiliki dua dimensi, yaitu dimensi dunia dan akhirat. Untuk menerapkan upah dalam dimensi dunia, maka konsep moral merupakan hal yang sangat penting agar pahala dapat diperoleh sebagai dimensi akhirat dari upah tersebut. Jika moral diabaikan, maka dimensi akhirat tidak akan tercapai. Oleh karena itulah konsep moral diletakkan pada kotak paling luar, yang artinya, konsep moral diperlukan untuk menerapkan upah dimensi dunia agar upah dimensi akhirat dapat tercapai.

Namun aturan Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahap Pencapaian Kebutuhan Hidup layak ini perlu didudukkan pada posisinya atau ditegaskan kembali, agar memudahkan bagi buruh dan pengusaha dalam mengimplementasikan peraturannya. Berdasarkan pada kenyataannya, dunia kerja Indonesia (terutama bagi buruh) selalu terpinggirkan, pemerintah lebih condong ke arah pengusaha ketimbang pekerja, sehingga tidak jarang terdengar demo buruh 'naikkan gaji', 'bayar pesangon' menuntut kebijakan pemerintah yang sesungguhnya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian yang dilakukan pada bab-bab sebelumnya, dapat disusun kemukakan kesimpulan, sekaligus sebagai jawaban dari pokok masalah yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 pasal [1] dan [2] (Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005) tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak dijadikan sebagai dasar dalam penetapan upah minimum, pada dasarnya sangat relevan dengan ketentuan serta sistem pengupahan menurut Islam, bahwa dalam menetapkan upah minimum memang harus memenuhi komponen-komponen kebutuhan pokok pada buruh atau pekerja dalam kesehariannya. termasuk juga di dalamnya kebutuhan pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tuanya. Namun, setidaknya yang dijadikan acuan bukan pekerja lajang, karena pada umumnya pekerja (khususnya di Indonesia) melainkan pekerja yang sudah berumah tangga, karena kebutuhannya lebih banyak ketimbang pekerja lajang, sehingga kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan sendirinya akan tercukupi.

Dalam Islam memang tidak mengatur secara rinci mengenai standarkebutuhan hidup layak yang harus dipenuhi oleh pekerja (lajang), akan tetapi sistem Islam memperhatikan hal-hal yang menjadi tuntutan individu dan masyarakat dalam merealisasikan jaminan kehidupan serta jaminan pencapaian kemakmuran.

Berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup rakyat, Islam mewajibkan negara menjalankan kebijakan makro dengan menjalankan apa yang disebut dengan Politik Ekonomi Islam. Politik ekonomi merupakan tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan berbagai kebijakan untuk mengatur dan menyelesaikan berbagai permasalahan hidup manusia dalam bidang ekonomi. Politik ekonomi Islam adalah penerapan berbagai kebijakan yang menjamin tercapainya pemenuhan semua kebutuhan pokok (primer) tiap individu masyarakat secara keseluruhan, disertai adanya jaminan yang memungkinkan setiap individu untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pelengkap (sekunder dan tersier) sesuai dengan kemampuan yang mereka.

Dalam rangka memenuhi berbagai kebutuhan hidup manusia, Islam memperhatikan pemenuhan kebutuhan setiap anggota masyarakat dengan fokus perhatian bahwa manusia diperhatikan sebagai individu (pribadi), bukan sekadar sebagai suatu komunitas yang hidup dalam sebuah negara. Hal ini berarti Islam lebih menekankan pada pemenuhan kebutuhan secara individual dan bukan secara kolektif. Dengan kata lain, bagaimana agar setiap individu masyarakat dapat memenuhi seluruh kebutuhan pokok sekaligus dapat meningkatkan kesejahteraan mereka sehingga dapat memenuhi kebutuhan pelengkap (sekunder dan tertier). Bukan sekadar meningkatkan taraf hidup secara kolektif yang diukur dari rata-rata kesejahteraan seluruh anggota masyarakat (GNP). Dengan demikian, aspek distribusi sangatlah penting sehingga dapat dijamin secara pasti bahwa setiap individu telah terpenuhi kebutuhan hidupnya.

Dalam pemberian upah, dalam Islam juga dikenal dengan sistem pemberian dengan prinsip-prinsip keadilan itu, kepentingan para pekerja dan majikan akan diperhitungkan dengan adil sampai pada keputusan tentang upah. Tugas negaralah yang memastikan bahwa upah ditetapkan dengan tidak terlalu rendah, sehingga menafikan kebutuhan-kebutuhan hidup para pekerja, tetapi juga tidak terlalu tinggi, sehingga menafikan bagian si majikan dari hasil produk bersamanya. Untuk membina suatu tingkat upah yang layak dan dapat memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja dalam suatu negara, penting sekali ditetapkan tingkat upah minimum dan mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan yang berubah dari kelompok pekerja, sehingga dalam keadaan bagaimanapun upah tidak boleh jatuh dan harus ditinjau kembali sewaktu-waktu untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian sesuai dengan perubahan-perubahan dalam tingkat harga serta biaya hidup.

## **B. Saran-saran**

1. Hendaknya dalam menetapkan upah minimum tidak hanya memperhitungkan faktor *Itqan* (professionalisme) dengan terpenuhinya kebutuhan hidup layak seperti sandang, pangan, papan, dan kesehatan serta pendidikan buruh atau karyawan dalam satu bulan. Akan tetapi harus ada kesepakatan kontrak antara pengusaha, buruh dan pemerintah.
2. Sistem pengupahan buruh yang sesuai dengan hukum syari'at Islam merupakan pedoman ideal untuk dilaksanakan, namun bukan dengan serta merta mengatakan jika tidak memenuhi semua yang dituntut syari'at Islam dikatakan sebagai yang tidak Islami. Setidaknya mengikuti sistem yang

digunakan oleh negara setempat, akan tetapi dengan tetap menerapkan prinsip keadilan dan kelayakan.

3. Teori dan sistem pengupahan, baik menurut Islam maupun peraturan pemerintah (seperti Undang-undang, peraturan Menteri dan sebagainya) dapat terrealisasikan, sehingga penetapan upah sesuai dengan nilai keadilan dan kelayakan, sehingga pengusaha dapat berkembang dan pekerja menjadi sejahtera.
4. Perlunya pemerataan pemberian tingkat upah kepada pekerja yang melakukan pekerjaan yang sama, tanpa harus membeda-bedakan jenis kelamin baik laki-laki maupun perempuan sekalipun perusahaan tersebut masih dalam lingkungan keluarga.
5. Dalam penyusunan skripsi ini, penyusun menyadari masih banyak kesalahan dan persoalan yang belum terungkap. Dikarenakan keterbatasan penyusun untuk mengungkap persoalan pengupahan. Maka sangat diharapkan saran dan kritik untuk masukan ke depan, serta untuk penelitian selanjutnya agar dapat lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Kelompok Al-Qur'an dan Tafsir

- Chapra, M. Umar, *Al-Qur'an Menuju Sistem Ekonomi Moneter Yang Adil*, alih bahasa Lukman Hakim, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1997.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Semarang: Toha Putra, 1989.
- Shihab, M. Quraish, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Zamakhsyari, Abū al-Qasīm Maḥmūd ibn Muḥammad ibn 'Umar az-, *Al-Kasysyaf 'an Haqā'iq at-Tanzil wa 'Uyūn al-'Aqāwil fī Wujuh at-Ta'wil*. t. tp: Intisyarat Aftah, t. t.

### B. Kelompok Hadis

- Majah, Al-Hafiz Ibnu 'Abdillah Muhammad Ibnu Yazid al-Qazwaini Ibnu, *Sunan Ibn Majah*, Beirut: Dar al-Fikr, t. t.
- Muslim, Abi Husein Hajaj al-Qusairi an-Naisaburi, *Shahih Muslim*, 'Kitab Iman' Bairut: Dar al-Fikr, t. t.
- Naisaburi, Al-Imam Abi al-Hussain Muslim bin al-Hujaj ibn Muslim al-Qusyairi an-, *Al-Jami' as-Shahih*, Beirut: Dar al-Fikri, 1981.
- Sajastani, Abu Dawud Sulaiman Ibn al-Asy'as as-, *Sunan Abi Dawud*, Beirut: Dar al-Fikr, 1981.

### C. Kelompok Fiqh dan Ushul Fiqh

- Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*, alih bahasa Dewi Nurjulianti et.al., Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 1997.
- , *Doktrin Ekonomi Islam*, alih bahasa Nastangin dan Suroyo, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Basyir, Ahmad Azhar, *Refleksi atas Persoalan Keislaman: Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonomi*, Bandung; Mizan, 1994.
- Chapra, M. Umar, *Islam dan Tantangan Ekonomi*, alih bahasa Lukman Hakim, Jakarta, Institut Ilmu Teknologi, 1998.

- Furosaton, Utihatli, "Studi Komparatif antara Upah menurut Sistem Ekonomi Islam dan Konvensional' dalam *Skripsi* Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2006.
- Wibowo, Hendro '*Ujrah dalam Pandangan Islam*' dalam *Kompas*, Minggu, 15 Juni 2008
- Khalaf, 'Abdul Wahab, '*Ilm Uṣūl Fiqh*', alih bahasa Masdar Helmy, Bandung: Gema Risalah Pres, 1996.
- Manan, M. Abdul, '*Teori dan Praktek Ekonomi Islam*', alih bahasa Nastangin, Yogyakarta: Dhana Bakti wakaf, 1997.
- Nabhani, Taqiyuddīn an-, '*Membangun Sebuah Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*', alih bahasa Moh Maghfur Wachid, Surabaya: Risalah Gusti, Cet. VII, 2002.
- , '*Al-Nizām al-Iqtisādī fī al-Islām*', Beirut: Dār al-Fikr, 1410 H/ 1990 M.
- Pasaribu, S. Choiruman, dan Suhrawardi, '*Hukum Perjanjian dalam Islam*', Jakarta: Sinar Grafika, Cet. III, 2004 .
- Qaradāwī, Yusūf al-, '*Norma dan Etika Ekonomi Islam*', alih bahasa Zainal Arifin & Dahlia Husain, Penyuting M. Solikhin, Jakarta: Gema Insani Press, 1997.
- , '*Dār al-Qiyām wa al-Akhlāq fī al-Iqtisādī al-Islāmī*', Mesir: Maktabah Wahbah, t. t.
- , '*Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*', Zainal Arifin & Dahlia Husain, Penyuting M. Solikhin, Jakarta: Rabbani Preaa 1997
- Sābiq, As-Sayyid '*Fiqh as-Sunnah*', alih bahasa Kamaludin dan A. Marzuki, Bandung: PT Al-Ma'arif, 1993 .
- Subur, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Minimum Permenakertrans Nomor 17 Tahun 2005 (Studi terhadap Pasal 2 ayat [1] dan [2])," dalam *Skripsi* Fakultas Syari'ah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009.
- Sudjana, Eggi "Upah dalam Pandangan Islam," dalam *Republika* 1 Mei 2002.
- , '*Bayarlah Upah Sebelum Kering Keringatnya*', Jakarta: PPMI, 2000.
- Syafi'i, Aḥmad bin 'Alī bin Ḥajar Abū Faḍl al-Asqalānī asy-, '*Fath al-Barī*', Bairut: Dar al- Ma'arif, 1379 H.



Syamsudin, 'Upah dalam Kitab al-'Umm asy-Syafi'i, Studi Terhadap Relevansinya SK Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta No 218 Tahun 2005', dalam *Skripsi* Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2005.

Wahyudin, "Campur Tangan Negara dalam Menentukan Upah Kerja (Studi atas Pandangan Ahmad Azhar Basyir)" dalam *Skripsi* Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2005.

#### D. Kelompok Lain-lain

. Badri Al-, A.A. *Hidup Sejahtera dalam Naungan Islam*, alih bahasa Kamaludin, Jakarta: Penerbit Gema Insani Press 1992

Gravenhage, *Ekonomi Selayang Pandang*, Bandung W .Van Hoer, 1995.

Hendarmin, A., "Kesejahteraan dan Kelangsungan Usaha, Upah Minimum Dari Sisi Pandang Pengusaha ", dalam *Jurnal Analisis*, Vol.7, No. 1 Februari 2002.

Keputusan Menteri Nomor: Kep. 231 /Men/ 2003

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-226/ Men/ 2000 tentang Perubahan Pasal 1 Pasal 3 Pasal 4 Pasal 8 Pasal 11 Pasal 20 dan Pasal 21

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep. 81/ Men/ 1995 tentang Penetapan Komponen Kebutuhan Hidup Minimum.

Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan

Khakim, Abdul, *Aspek Hukum Pengupahan: Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006.

Khaldun, Ibnu, *Muqaddimah*, alih bahasa Ahmadie Thoha, Jakarta: Pustaka Pirdaus, 1986.

Manshur, Dafiq Syahal, 'Tinjauan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan Di Indonesia' dalam <http://www.egov-indonesia.org/index.php?name=News&file=article&sid=318>, diakses tanggal 11 Maret 2009.

Manulang, M., *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Yogyakarta: Liberty, 1991.

Markam, Roekmono, *Masalah Pengupahan di Dalam Hubungan Perburuhan*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada

- Muhadjir, Noeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Rake Sarasin, 2000
- Munawir, Ahmad Warson, *Kamus al-Munawwir: Arab-Indonesia*, Yogyakarta: Proyek Pengadaan Buku-Buku Ilmiah Pon-Pes al-Munawwair Krapyak, cet. XI, 1984
- Nazir, Muhammad, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, cet. III, 1999
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.
- Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/ Men/ 1999 tentang Upah Minimum
- Putusan 4 SKB, Per.16/Men/X/2008, 49/2008, 922.1/M-Ind/10/2008 dan 39/M-Dag/Per/10/2008 per tanggal 22 Oktober 2008. Nama SKB itu adalah 'Pemeliharaan Momentum Pertumbuhan Ekonomi Nasional dalam Mengantisipasi Perkembangan Perekonomian Global
- Rizky, Yanuar, "Menyikapi Permenakertrans Nomor Per 17/ Men/ viii/ 2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian KHL", dalam *Makalah* tanggal 14 Februari 2008.
- Rosyadi, Reza Solusi Islam atas Masalah Ketenagakerjaan' dalam, <http://jurnal-ekonomi.org/2004/05/03/solusi-islam-atas-masalah-ketenagakerjaan/>, diakses tanggal 26 Nopember 2009.
- Ruky, Ahmad S., *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- Silaban, Rekson, 'Dewan Pengupahan Daerah' dalam *Kompas*, tanggal 23 Mei 2008.
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI-Press, cet. III, 1986
- Subianto, Lukman, 'Tekan Upah Minimum' dalam <http://wandono.blog.unair.ac.id/2008/04/30/undang-undang-sisi-gelap-dunia-kerja-part-2/>. Diakses tanggal 11 Maret 2009.
- Sudibjo, Wisnu "Syariat Islam dalam Persoalan Tenaga Kerja", dalam <http://wisnusudibjo.wordpress.com/2009/01/22/syariat-islam-dalam-persoalan-tenaga-kerja/>. Diakses tanggal 26 Nopember 2009

Sumarno, 'Perubahan Patokan UMR tidak Realistik' dalam [http://mdopost.com/news/index.php?option=com\\_content&task=view&id=8623&Itemid=491](http://mdopost.com/news/index.php?option=com_content&task=view&id=8623&Itemid=491), diakses tanggal 11 Maret 2009.

Tjager, I Nyoman, 'Restruktisasi BUMN', dalam *Makalah Materi Kuliah Program Pasca Sarjana Magister Hukum Bisnis Universitas Gadjah Mada*, Yogyakarta, 2001.

Undang-undang Dasar 1945

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

'Upah Minimum Yang Salah Kaprah', dalam *Kompas*, tanggal 26 April 2007.

Widjaya, Rai, *Hukum Perusahaan Perseroan Terbatas*, Jakarta: Mega Poin, 2000.

## TERJEMAHAN TEKS ARAB

No	Hlm	Fn	Terjemahan
<b>BAB I</b>			
1	6	8	Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebahagian yang lain beberapa derajat, agar sebahagian mereka dapat mempergunakan sebahagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.
2	12	14	<i>Ijarah</i> yaitu dengan di- <i>kasrah</i> hamzahnya menurut pendapat yang mashur, dan dihiyayat lain di- <i>dammah</i> , menurut bahasa adalah nama untuk upah, dan menurut istilah pengambilan manfaat yang disepakati.
3	13	17	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 dibitakanya-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.
4	13	19	Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan
5	14	22	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
6	15	23	"...Kamu tidak menganiaya dan tidak pula dianiaya"
7	15	24	Bayarlah upah pekerja sebelum kering keringatnya.
8	15	25	Mereka adalah saudara- saudaramu, Allah menjadikan mereka dibawah tanganmu. Beri makanlah mereka dengan apa yang kamu makan. Beri pakaianlah apa yang kamu

			pakai. Jangan membebani mereka dengan tugas yang memberatkan mereka. Bila kalian menugasi mereka bantulah mereka.
<b>BAB II</b>			
9	24	7	Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.
10	24	8	Barang siapa yang menghendaki kehidupan dunia dan perhiasannya, niscaya Kami berikan kepada mereka balasan pekerjaan mereka di dunia dengan sempurna dan mereka di dunia itu tidak akan dirugikan.
11	25	9	Nabi saw. Pernah berbekam dan ia memberi upah kepada tukang bekamnya itu.
12	25	10	Bayarlah upah pekerja sebelum kering keringatnya.
13	30	17	Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu`amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis diantara kamu menuliskannya dengan benar.
14	30	18	Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.
15	32	21	Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.
16	32	22	Maka pada hari itu seorang tidak akan dirugikan sedikitpun dan kamu tidak dibalasi, kecuali dengan apa yang telah kamu kerjakan.
17	32	23	Dan bahwasanya seorang manusa tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.
18	33	25	“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu,

			Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)." (HR. Muslim).
19	33	26	"Siapa yang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah ia mencarikan isteri (untuknya); seorang pembantu bila tidak memilikinya, hendaklah ia mencarikannya untuk pembantunya. Bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, hendaklah ia mencarikan tempat tinggal. Abu Bakar mengatakan: Diberitakan kepadaku bahwa Nabi Muhammad Saw. bersabda: "Siapa yang mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keterlaluan atau pencuri." (HR. Abu Dawud).
20	35	27	Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan.
21	39	31	Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada sebahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.
22	39-40	34	Sesungguhnya kamu tidak akan merasa kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang, dan sesungguhnya kamu tidak akan mersa dahaga dan tidak (pula) akan tertimpa panas matahari di dalamnya"
23	42	37	Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakany
24	42	38	Apa yang di sisimu akan lenyap, dan apa yang di sisi Allah adalah kekal. Dan sesungguhnya kami akan memberi balasan kepada orang-orang yang sabar dengan pahala yang lebih baik dari apa yang mereka kerjakan.
<b>BAB IV</b>			
25	74	8	"Dialah (Allah) yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya, serta

			makanlah sebagian rezeki-Nya”.
26	75	9	“...Maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung”.
27	75	10	“Allah-lah yang menundukkan lautan untukmu supaya kapal-kapal dapat berlayar padanya dengan izin-Nya, dan supaya kamu dapat mencari sebagian karunia-Nya dan mudah-mudahan kamu bersyukur”.
28	77	12	“Kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara yang makruf. Seorang tidak dibebani selain menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan ahli waris pun berkewajiban demikian...”.
29	79	14	“Ambillah zakat dari sebagian harta mereka, dengan zakat itu kamu membersihkan dan mensucikan mereka...”.
30	87	20	Mereka adalah saudara- saudaramu, Allah menjadikan mereka dibawah tanganmu. Beri makanlah mereka dengan apa yang kamu makan. Beri pakaianlah apa yang kamu pakai. Jangan membebani mereka dengan tugas yang memberatkan mereka. Bila kalian menugasi mereka bantulah mereka.
31	89	24	“Siapa yang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah ia mencarikan isteri (untuknya); seorang pembantu bila tidak memilikinya, hendaklah ia mencarikannya untuk pembantunya. Bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, hendaklah ia mencarikan tempat tinggal. Abu Bakar mengatakan: Diberitakan kepadaku bahwa Nabi Muhammad Saw. bersabda: “Siapa yang mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keterlaluan atau pencuri.” (HR. Abu Dawud).
32	90	25	Dan tidak ada suatu binatang melata pun di bumi melainkan Allah-lah yang memberi rezekinya, dan Dia mengetahui tempat berdiam binatang itu dan tempat penyimpanannya. Semuanya tertulis dalam kitab yang nyata (Lohmahfuz).
33	94	27	"...Kamu tidak menganiaya dan tidak pula dianiaya"
34	94	28	Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK  
INDONESIA  
PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR: PER-17/MEN/VIII/2005  
TENTANG  
KOMPONEN DAN PELAKSANAAN  
TAHAPAN PENCAPAIAN KEBUTUHAN HIDUP LAYAK  
MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK  
INDONESIA

Menimbang : bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 89 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu diatur mengenai komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak dengan peraturan menteri;

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi Sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3952);

3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan;

4. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 187/M Tahun 2004 tentang Pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu;

5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01 Tahun 1999 jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 226/MEN/2000 tentang Upah Minimum;

6.

Memperhatikan : Hasil Pertemuan Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 24 Agustus 2005

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA TENTANG KOMPONEN DAN PELAKSANAAN TAHAPAN**



## **PENCAPAIAN KEBUTUHAN HIDUP LAYAK.**

### **Pasal**

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Kebutuhan Hidup Layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1
2. Dewan Pengupahan Provinsi/Kabupaten/Kota adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit, dibentuk oleh Gubernur/Bupati/Walikota dan bertugas memberikan saran serta pertimbangan kepada

### **Pasal 2**

- (1) KHL sebagai dasar dalam penetapan upah minimum merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum.
- (2) KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari komponen sebagaimana tercantum dalam Lampiran I Peraturan Menteri ini.

### **Pasal 3**

- (1) Nilai KHL diperoleh melalui survei harga
- (2) Survei harga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh tim yang terdiri dari unsur tripartit yang dibentuk oleh Ketua Dewan Pengupahan
- (3) Dalam hal di Kabupaten/Kota belum terbentuk Dewan Pengupahan, maka survei harga dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh Bupati/Walikota
- (4) Unsur Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang mewakili Pemerintah harus mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat.
- (5) Survei harga KHL dilakukan dengan menggunakan pedoman sebagaimana pedoman sebagaimana tercantum dalam Lampiran II Peraturan Menteri ini.

### **Pasal 4**

- (1) Berdasarkan hasil survei harga sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (5) Dewan Pengupahan atau Bupati/Walikota setempat menetapkan nilai KHL.
- (2) Nilai KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam penetapan upah minimum.
- (3) Penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.
- (4) Upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan

- (5) Dalam hal Gubernur menetapkan upah minimum Provinsi, maka penetapan upah minimum didasarkan pada nilai KHL Kabupaten/Kota terendah di Provinsi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan produktivitas, pertumbuhan ekonomi dan usaha yang paling tidak mampu (marginal).
- (6) Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (5) merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama
- (7) Pertumbuhan ekonomi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) merupakan pertumbuhan nilai PDRB.

#### Pasal 5

- (1) Pencapaian KHL dalam penetapan upah minimum dilaksanakan secara
- (2) Tahapan pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan
- (3) Dalam menetapkan tahapan pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Gubernur memperhatikan kondisi pasar kerja, usaha yang paling tidak mampu (marginal) di Provinsi/Kabupaten/Kota/serta saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi/Kabupaten/Kota.

#### Pasal 6

Dengan ditetapkannya Peraturan Menteri ini, maka Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP. 81/MEN/1995 tentang Penetapan Komponen Kebutuhan Hidup Minimum dinyatakan tidak berlaku lagi.

#### Pasal 7

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 26 Agustus 2005

MENTERI  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd  
FAHMI IDRIS

## BIOGRAFI ULAMA

### 1. Ahmad Azhar Basyir

Lahir di Kauman Yogyakarta pada tanggal 12 November 1928 M. beliau adalah dosen di Fakultas Filsafat UGM, dan sekaligus sebagai ketua jurusan filsafat pada fakultas yang sama. Setelah menamatkan studinya di PTAIN Yogyakarta (1959), beliau melanjutkan studinya di Universitas Kairo jurusan syari'ah, Universitas Dar al-Ulim sampai mendapat gelar MA, dalam bidang dirosah Islamiah pada tahun 1965. karya-karyanya yang beredar yaitu: Garis Besar Ekonomi Islam, Masalah Imamah Dalam Filsafat Politik, Azas-Azas Hukum Muamalah. Beliau wafat dan dimakamkan di Yogyakarta.

### 2. Yūsuf al-Qaraḍawī

Lahir di Mesir tahun 1926. ketika usianya belum genap 10 tahun ia sudah dapat menghafal al-Quran. Setelah menamatkan pendidikan di Ma'had Tanta dan Ma'had Tsanawi ia meneruskan di Fakultas Usuluddin Universitas al-Azhar, Kairo, hingga menyelesaikan gelar Doktor pada tahun 1973. dengan disertasi "*Zakat dan Pengaruhnya Dalam Mengatasi Problematika Sosial*". Ia juga pernah memasuki Pembahasan dan Pengkajian Bahasa Arab dengan meraih Diploma Bahasa dan Sastra pada tahun 1957.

### 3. 'Abd al-Wahhāb Khalaf

Ia lahir di Mesir pada tahun 1888. Seorang Dosen senior di Fakultas Syari'ah Kairo dan cukup banyak menulis karya dalam bidang Hukum Islam. Di antara karya-karyanya yang cukup terkenal adalah *Ilmu Uṣūl Fiqh*, *Maṣādir at-Tasyrī' al-Islāmī fīmā lā Nasa fihī*, *Khulāṣah Tarikh at-Tasyrī' al-Islāmī*, dan *Aḥkām Aḥwāl asy-Syakhsiyyah*.

### 4. Wahbah Zuhaili

Nama lengkapnya adalah Wahbah Muṣṭafā az-Zuhaili. Dilahirkan di Kota Dar 'Aṭiyah, bagian dari Damaskus pada tahun 1932. Setelah menamatkan Ibtidaiyyah dan belajar al-Julliyah asy-Syar'iyyah di Damaskus (1952), Wahbah kemudian meneruskan pendidikannya di Fakultas Syari'ah Universitas al-Azhar, Mesir (1956). Ia kemudian menjadi Dosen di Universitas Damaskus, dan mangisi aktifitasnya menjadi pengajar, penulis dan pembimbing. Sebagai ahli fiqh dan usul fiqh, Wahbah telah banyak menulis buku-buku di antara karya monumentalnya adalah *al-Fiqh al-Islām wa 'Adilatuhu*.

### 5. Imām asy-Syāfi'ī

Beliau dilahirkan di Kota Guzzah pada tahun 150 H. Persis bersamaan dengan wafatnya Imām Abū Ḥanifah. Nama lengkapnya ialah Muḥammad bin Idrīs asy-Syāfi'ī. Oleh ibunya dibawa ke kota inilah beliau dibesarkan. Beliau berguru kepada Imam Muslim bin Ḥalid az-Zanni, seorang *mufī* Makkah pada saat itu. Imam asy-Syāfi'ī. hafal al-Qur'an pada usia 9 tahun, kemudian mempelajari fiqh dan al-Qur'an. Di samping itu Imam asy-Syāfi'ī belajar kepada

Imam Malik, dari sini lahir istilah *Qaul Qodīm* terhadap faham-fahamnya disaat menetap di Irak. Lalu pada tahun 20 H beliau ke Mesir dan berinteraksi dengan para ulama di sana, kemudian lahir istilah *Qaul Jadīd* sekaligus sebagai perbaikan terhadap *Qaul Qadīm*-nya. Kitab-kitab ternama dan populer yang merupakan karya besar dari beliau adalah "*Kitāb ar-Risālah*" lalu "*Kitāb al-Umm*" sebagai kitab fiqh di kalangan mazhab syāfi'i. lalu di bidang hadis menyusun *Mukhtalif al-Ḥadīs* dan *Musnad*. Murid-murid beliau di antaranya: Imām bin Ḥanbal, Abū Ishāq, al-Fairrusabadi, Abū Ḥāmid al-Ghazālī dan lain-lain. Beliau wafat pada tahun 204 H/ 820 M di Mesir.

## 6. Imām Aḥmad bin Ḥanbal

Beliau dilahirkan di Baghdad pada bulan Rabi'ul Akhir 164 H/ 780 M, wafat pada tahun 214 H/ 855 M. Nama lengkapnya adalah Aḥmad bin Muḥamad bin Ḥanbal, sering dipanggil Abū 'Abdillāh. dengan mazhabnya yang disebut mazhab Ḥanbalī. Karena ayahnya meninggal dalam usia muda, maka oleh ibunya sendiri ia dibesarkan. Beliau belajar ilmu keagamaan hingga usia 16 tahun di Kota Baghdad. Kemudian beliau mulai merantau demi memperdalam ilmu agamanya kepada para ulama seperti di Kufah, Baṣrah, Syam (Syuriah), Yaman, Makah dan Madinah. Sehingga beliau berhasil menguasai ilmu fiqh, hadis, ilmu tafsir, ilmu *kalam*, ilmu *uṣūl* dan bahasa Arab. Kemampuannya dalam bidang hadis terbukti dari kesanggupannya menyusun *al-Musnad*, yaitu kitab hadis yang menghimpun kurang lebih 40.000 hadis. Hasil seleksi dari 700.000 hadis yang dihafal oleh imam Ḥanbali. Adapun kitab-kitab hasil karya tulisnya terutama tentang al-Qur'an diantaranya *an-Nasīkh wa al-Mansūkh*, *Kitāb al-Muqaddam wa al-Mu'akhkhar fī al-Qur'ān*, *at-Tārīkh*, *al-Warā*, dan lain-lain.

## 7. As-Sayyid Sābiq

Beliau seorang ulama besar, terutama dalam bidang ilmu fiqh sebagai Dosen di Universitas al-Azhar. Beliau seorang *mursyid al-Imām* dari partai politik Ikhwanul Muslimin. Sebagai penganjur ijtihad dan kembali kepada al-Qur'an dan al-Hadis, akar hukum Islam dan karyanya yang terkenal adalah *Fiqh as-Sunah*, merupakan salah satu *reference* bidang fiqh pada perguruan tinggi Islam terutama Fakultas Syari'ah.

# CURRICULUM VITAE

## 1. IDENTITAS PRIBADI:

- A. NAMA : MUHAMMAD MUSTOFA
- B. TTL : CIREBON, 12 MARET 1983
- C. ALAMAT KOST : KRAPYAK WETAN  
PANGGUNG HARJO SEWON BANTUL  
YOGYAKARTA
- D. ALAMAT ASAL : SAMPURANA RT/RW 03/08 PANEMBAHAN  
PLERED CIREBON JAWA BARAT
- E. NAMA ORANG TUA :
1. NAMA AYAH : JAMHARI
2. NAMA IBU : RUQOYAH (almh)
- F. PEKERJAAN ORANG TUA
1. AYAH : BURUH
2. IBU : -

## 2. RIWAYAT PENDIDIKAN

- A. SDN III PANEMBAHAN CIREBON JAWA BARAT LULUS : 1995
- B. MTs ALI MAKSUM KRAPYAK YOGYAKARTA LULUS : 1999
- C. MA ALI MAKSUM KRAPYAK YOGYAKARTA LULUS : 2002
- D. UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA MASUK: 2002