

**FORMULA PENGUPAHAN PP NO. 78 TAHUN 2015 DALAM  
PERSPEKTIF UUD 1945 DAN HUKUM ISLAM**



Oleh :

**ISTIKOMAH**

**1420310060**

**TESIS**

**Diajukan Kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh**

**Gelar Magister Hukum Islam**

**Program Studi Hukum Islam**

**Konsentrasi Hukum Bisnis Syariah**

**YOGYAKARTA**

**2016**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Istikomah, S.Hi**  
NIM : 1420310060  
Jenjang : Magister  
Prodi Studi : Hukum Islam  
Konsentrasi : Hukum Bisnis Syariah

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 04 Maret 2016

Saya yang menyatakan,



**Istikomah, S.Hi**

NIM. 1420310060

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Istikomah S, H.i  
NIM : 1420310060  
Jenjang : Magister  
Program Studi : Hukum Islam  
Konsentrasi : Hukum Bisnis Syariah

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika pada kemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, Februari 2016

Saya yang Menyatakan,



**Istikomah, S.Hi**

NIM: 1420310060



KEMENTERIAN AGAMA  
PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## PENGESAHAN

Tesis berjudul : FORMULASI PENGUPAHAN PP NO. 78 TAHUN 2015 DALAM  
PERSPEKTIF UUD 1945 DAN HUKUM ISLAM

Nama : Istikomah  
NIM : 1420310060  
Jenjang : Magister (S2)  
Program Studi : HUKUM ISLAM  
Konsentrasi : Hukum Bisnis Syariah  
Tanggal Ujian : 06 April 2016

telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Studi Islam (M.S.I.)

Yogyakarta, 12 April 2016

Direktur,



Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D.  
NIP. 19711207 199503 1 002

## PERSETUJUAN TIM PENGUJI

### UJIAN TESIS

Tesis berjudul : FORMULA PENGUPAHAN PP NO. 78 TAHUN  
2015 DALAM PERSPEKTIF UUD 1945 DAN  
HUKUM ISLAM

Nama : Istikomah  
NIM : 1420310066  
Program Studi : Hukum Islam  
Konsentrasi : Hukum Bisnis Syariah

Telah disetujui tim penguji ujian munaqosah

Ketua Sidang Ujian : Dr. Subaidi, M.Si.

Pembimbing/Penguji : Prof. Dr. H. Syamsul Anwar M.A.

Penguji : Dr. Ahmad Bahiej, S H. M.Hum



(  
(  
( bahiej )

diuji di Yogyakarta pada tanggal 04 April 2016

Waktu : 09.00 WIB

Hasil/Nilai : 90/ A

Predikat Kelulusan : Dengan Pujian / Sangat Memuaskan

**NOTA DINAS PEMBIMBING**

Kepada Yth,  
Direktur Program Pascasarjana  
UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

*Assalamu 'alaikum wr wb*

Setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

**FORMULA PENGUPAHAN PP NO. 78 TAHUN 2015 DALAM  
PERSPEKTIF UUD 1945 DAN HUKUM ISLAM**

Yang ditulis oleh :

Nama : Istikomah, S.Hi  
NIM : 1420310060  
Jenjang : Magister  
Prodi Studi : Hukum Islam  
Konsentrasi : Hukum Bisnis Syariah

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diajukan dalam rangka memperoleh gelar Magister Studi Islam.

*Wassalamu 'alaikum wr. wb.*

Yogyakarta, 12 April 2016  
Pembimbing



**Prof. Dr. H. Syamsul Anwar, M.A**

**MOTTO**

الَّذِينَ يَسْتَمِعُونَ الْقَوْلَ فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ أُولَئِكَ  
الَّذِينَ هَدَاهُمْ اللَّهُ وَأُولَئِكَ هُمْ أُولُو الْأَلْبَابِ

Yang mendengarkan perkataan lalu mengikuti apa yang paling baik di antaranya. Mereka itulah orang-orang yang telah diberi Allah petunjuk dan mereka itulah orang-orang yang mempunyai akal.

(Az-Zumar: 18)

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Alhamdulillah rabbil‘Alamin..*

*Segala puji bagi Allah SWT, atas kelimpahan rahmat, dan keluasan ilmunya kita bisa mengerti rasa hormat, rasa cinta, dan rasa sayang kepada sesama.*

*Karya ini kupersembahkan kepada ibunda **Hj. Siti Rohmah** dan ayahanda **H. Anwar***

***Djauhari***

*Trimakasih atas dukungan moril dan materil yang selama ini jenengan berikan pada ananda.*

*Sebagai putri, hanya do'a yang dapat kulakukan untuk membalasnya.*

*Semoga ibu dan ayah selalu mendapat Ridlo Allah SWT.*

*Kepada suami terhebat **Hendra Prasetyo**, terimakasih atas dukungan dan support yang selama ini selalu dihadirkan sehingga tesis ini bisa cepat terselesaikan.*

*Kepada para **dosen Jurusan Hukum Bisnis Syariah**, terimakasih banyak atas ilmu yang selama ini diajarkan kepada penulis.*

*Tidak lupa kepada **sahabat-sahabat alumni Pondok Pesantren Darussalam***

***Blokagung** yang selama ini turut memberikan pengalaman-pengalaman baru yang*

*tidak akan penulis lupakan*



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله ربّ العلمين، أشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له وأشهد أن محمّدا عبده ورسوله، اللهم صلّ وسلّم على محمّد وعلى آله وأصحابه أجمعين، أمّا بعد.

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

Penyusunan tesis ini dimaksudkan untuk menambah hazanah diskursus Islam kontemporer, khususnya dalam bidang Hukum Bisnis Syariah yang hingga kini tetap aktual. Selain itu, tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi tugas akhir akademik dalam rangka memperoleh derajat Magister dalam bidang Hukum Bisnis Syariah pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.

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

1. Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta;
2. Bapak Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D., selaku Direktur Pascasarjana UIN SunanKalijaga Yogyakarta;

3. Bapak Prof. Dr. H. Syamsul Anwar, M.A., selaku dosen pembimbing tesis yang telah memberikan waktunya dan juga kesempatan untuk membimbing penyusunan dalam penyelesaian karya ilmiah ini;
4. Semua dosen pengampu mata kuliah pada Program Pascasarjana Program Studi Hukum Bisnis Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, atas ilmu dan amalnya semoga menjadi amal jariyah;
5. Seluruh civitas akademika Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, atas segala bantuan dan pelayanannya;
6. Jajaran Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam yang karena barokah doanya penulis bisa sampai pada titik ini;
7. Ibunda Almarhumah Hj. Siti Rohmah tercinta, ayahanda H. Anwar Jauhari yang seluruh hidupnya didedikasikan untuk mengasuh, menyayangi, mendidik dan memberikan motivasi serta doa yang tak terhingga pada penulis. Oleh karena itu, tesis ini penulis persembahkan kepada keduanya sebagai bakti;
8. Mertua terbaik, Ibunda Yayuk Lestari dan Bapak Riyono yang tak kenal waktu dan keadaan dalam memberikan perhatian, kasih sayang dan semangat kepada penulis, semoga Allah memberikan pahala yang setimpal kepada keduanya;
9. Mas Hendra Prasetyo, suami terhebat yang tiada henti menemani, mendoakan, mengantarkan, selalu penuh kasih dalam memberikan dukungan. Jika sekiranya ada ungkapan melebihi ucapan terima kasih,

maka itulah yang penulis haturkan kepada beliau, atas pengertian, kesabaran dan kesetiaan mendampingi penulis;

10. Seluruh keluarga besar, khususnya kakak dan adik-adikku terima kasih atas sega perhatian dan kasih sayangnya;
11. Kerabat yang senantiasa memberikan perhatian dan semangat dalam menyelesaikan studi ini;
12. Teman-teman almamater Hukum Bisnis Syari'ah 2014 terkasih dan tersayang. Terima kasih atas kebersamaan dalam dua tahun terakhir ini. Semoga kita kelak, dengan ilmu yang kita peroleh mampu menjadi orang yang bermanfaat bagi bangsa, negara dan juga agama;
13. Teman-teman kontrakan, sahabat seataap yang dalam dua tahun terakhir menemani dan memberikan kebahagiaan selama di Yogyakarta;
14. Para pihak yang tidak mungkin penyusun sebutkan satu persatu. Penyusun ucapkan banyak terima kasih atas segala sesuatu yang telah diberikan demi terselesaikannya penyusunan tesis ini.

Atas jasa dan amal bakti mereka yang telah diberikan, semoga mendapatkan balasan setimpal di sisi Allah swt. Akhirnya, dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi kemajuan bangsa, negara dan agama. Semoga apa yang telah penulis peroleh selama kuliah di Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Islam Kalijaga Yogyakarta, dapat bermanfaat bagi semua umat. Khususnya bagi penulis sendiri. Penulis menyadari, sebagai manusia biasa yang tak pernah luput dari kesalahan,

tentunya dalam penyusunan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharap kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan tesis ini.

Yogyakarta, 25 Februari 2016

Penyusun

Istikomah  
NIM. 1420310060



## ABSTRAK

Hadirnya PP No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan pada hakikatnya merupakan upaya pemerintah dalam meminimalisir ketegangan antara pengusaha dan pekerja/ buruh dalam menetapkan upah. Dalam PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ini diatur secara tegas bahwa perhitungan kenaikan upah berdasarkan atas tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Selain itu, PP No.78 Tahun 2015 juga mengatur bahwa survei atas KHL dilakukan satu kali dalam lima tahun. Pada dasarnya, segala produk hukum termasuk kebijakannya tidak boleh melenceng dari prinsip dasar hukum yaitu Undang-Undang Dasar 1945. Demikian pula dengan kebijakan upah minimum harus mengacu pada UUD tersebut yang secara jelas dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat 2 dikatakan bahwa setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Sementara itu, Islam juga mempunyai konsep mengenai pengupahan. Dalam Islam, upah harus mengandung keadilan dan kesejahteraan.

Terdapat dua permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu, 1) Bagaimana formulasi standar upah minimum dalam PP. No.78 Tahun 2015 menurut UUD 1945, dan 2) Bagaimana formulasi standar upah minimum dalam PP No. 78 Tahun 2015 menurut sistem pengupahan dalam Islam.

Penelitian ini masuk ke dalam jenis penelitian normatif dengan menggunakan pendekatan Undang-Undang, konseptual, dan fenomenologis. Sedangkan bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer, sekunder dan tersier yang dilakukan dengan pengumpulan bahan hukum, inventarisasi bahan hukum yang dilanjutkan pada pengkajian bahan hukum.

Dari hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa formulasi pengupahan dalam PP No.78 Tahun 2015 tidak sesuai dengan Pasal 27 UUD 1945. PP No.78 Tahun 2015 mengatur bahwa perhitungan upah berdasarkan tingkat kenaikan inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Kenaikan inflasi sudah pasti berimbas pada kenaikan harga barang kebutuhan pokok. Hal tersebut akan berimplikasi pada berapapun tingginya kenaikan upah, tentu akan tetap terserap kembali oleh harga-harga kebutuhan pokok.

Selain tidak sesuai dengan Pasal 27 UUD 1945, formulasi PP No.78 Tahun 2015 juga bertentangan dengan sistem pengupahan dalam Islam. Islam tidak memberikan formulasi yang tegas dalam hal penetapan standar upah minimum, namun Islam mempunyai prinsip bahwa upah harus adil dan layak. PP No. 78 Tahun 2015 menjamin kenaikan nominal tingkat upah minimum pada tiap tahunnya. Faktanya, harga-harga selalu mengalami kenaikan harga yang jauh lebih tinggi jika dibandingkan dengan tingkat kenaikan inflasi.

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi ialah pemindahalihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemahan bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ini ialah nama arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam *footnote* maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi ini.

Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penulisan karya ilmiah, baik yang berstandar internasional, nasional, maupun ketentuan khusus yang digunakan penerbit tertentu. Transliterasi yang digunakan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1998, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku pedoman Transliterasi Bahasa Arab (*A Guide Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be

ت	ta'	T	Te
ث	ša'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa'	ħ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	Ain	'	Koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em

ن	Nun	N	En
و	Wawu	Q	We
هـ	ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

### B. KonsonanRangkap

Konsonanrangkap yang disebabkanolehsyaddahditulisrangkap, contoh:

تورّق	Ditulis	Tawarruq
نزّل	Ditulis	Nazzala
بهنّ	Ditulis	Bihinna

### C. Ta' Marbutah Di Akhir Kata

1. Biladimatikan ditulis h.

حكمة	Ditulis	ḥikmah
علة	Ditulis	'illah
حيلة	Ditulis	ḥilah
حجة	Ditulis	ḥujjah

(ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti salat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki lafal lain).



2. Bila diikuti dengan kata sandang ‘al’ serta bacaan kedua itu terpisah maka ditulis dengan h.

كرامة الأولياء	Ditulis	karāmah al-auliyā’
----------------	---------	--------------------

3. Bila ta’ marbutahhidupataudenganharakatfathah, kasrah, dandammah ditulis t atau h.

زكاة الفطر	Ditulis	zakāh al-fiṭri
------------	---------	----------------

#### D. Vokal Pendek

فعل	Fathah	ditulis	A
ذکر	Kasrah	ditulis	I
يذهب	dammah	ditulis	U
عرف		ditulis	yazhabu
		ditulis	‘urf

#### E. Vokal Panjang

fathah + alif فلا <u>استحسان</u> <u>استصحاب</u>	Ditulis ditulis ditulis ditulis	Ā falā istiḥsān istiṣḥāb
fathah + ya' mati تنسى	Ditulis Ditulis	Ā tansā
kasrah + ya' mati تفصيل	Ditulis Ditulis	Ī tafṣīl
dammah + wawumati أصول	Ditulis Ditulis	Ū uṣūl

#### F. VokalRangkap

fathah + ya' mati الزحيلي	Ditulis Ditulis	Ai az-zuḥailī
fathah +wawumati الدولة	Ditulis Ditulis	Au ad-daulah

#### G. Kata Pendek Yang Berurutan Dalam Satu Kata Dipisahkan Dengan Apostrof.

أنتم	Ditulis	a'antum
أعدت	Ditulis	u'iddat
لئن شكرتم	Ditulis	la'insyakartum

## H. Kata Sandang Alif Dan Lam

1. Bila diikuti huruf qomariyyah ditulis dengan menggunakan huruf “al”.

القرآن	Ditulis	al-Qur’ān
القياس	Ditulis	al-qiyās
العينة	Ditulis	al-‘īnah
القرض	Ditulis	al-qarḍ
المنظم	Ditulis	al-munazzam
الفقهى	Ditulis	al-fiqhī
الحققي	Ditulis	al-ḥaqīqī
الكويتية	ditulis	Al-Kuwaytiyyah

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya, dengan menghilangkan huruf l (el)-nya.

السماء	ditulis	as-samā’
الشمس	ditulis	asy-syams

## I. Penulisan Kata-Kata Dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisnya.

ذوي الفروض	ditulis	ẓawī al-furūd
أهل السنة	ditulis	ahl as-Sunnah
سدّ الذريعة	ditulis	saddu az-ẓarī’ah
شرع من قبلنا	ditulis	syar’u man qablanā

التورق المنظم	ditulis	al-tawarruq al-munazzam
التورق الفقهي	ditulis	al-tawarruq al-fiqhī
الموسوعة الفقهية	ditulis	Al-Mausū'ah Al-Fiqhīyyah
وزارة الاوقاف	ditulis	Wuzārat al-Awqāf



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....</b>	<b>v</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING.....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>PEDOMAN TRANSILTERASI .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xxiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Masalah .....</b>	<b>8</b>
<b>C. Tujuan Masalah.....</b>	<b>8</b>
<b>D. Kegunaan Penelitian .....</b>	<b>8</b>
<b>E. Tinjauan Pustaka .....</b>	<b>9</b>
<b>F. Kerangka Teori.....</b>	<b>15</b>
<b>1. Konsep Upah Dalam Hukum Positif.....</b>	<b>15</b>
<b>2. Konsep Upah Dalam Hukum Islam .....</b>	<b>21</b>
<b>G. Metode Penelitian .....</b>	<b>27</b>
<b>H. Sistematika Pembahasan .....</b>	<b>33</b>
<b>BAB II PENGUPAHAN DALAM HUKUM POSITIF &amp; HUKUM ISLAM.....</b>	<b>35</b>
<b>A. Pengupahan Dalam Hukum Positif .....</b>	<b>35</b>
<b>1. Definisi Upah .....</b>	<b>35</b>
<b>2. Prinsip-Prinsip Penetapan Kebijakan Upah Minimum di Indonesia.....</b>	<b>37</b>

3.	Sistem Pengupahan di Indonesia.....	39
4.	Pengupahan Dalam PP No.78 Tahun 2015 .....	49
B.	Pengupahan Dalam Islam.....	53
1.	Definisi dan Landasan Hukum Upah Dalam Islam .....	53
2.	Prinsip Upah Dalam Islam .....	61
3.	Jenis-Jenis Upah Dalam Islam .....	65
4.	Dasar Penentuan Upah .....	70
<b>BAB III PERMASALAHAN DALAM PP NO. 78 TAHUN 2015 .....</b>		<b>73</b>
A.	Dua Sudut Pandang Berbeda Dalam PP No.78 Tahun 2015 .....	75
1.	PP No.78 Tahun 2015 Dalam Kaca Mata Pekerja di Indonesia .....	75
2.	PP No.78 Tahun 2015 Dalam Kaca Mata Pengusaha .....	78
B.	Penerapan PP No.78 Tahun 2015 Pada Beberapa Daerah di Indonesia ....	81
C.	Permasalahan-Permasalah Dalam PP No.78 Tahun 2015.....	90
<b>BAB IV FORMULA PENGUPAHAN PP. No. 78 TAHUN 2015 DALAM PERSPEKTIF UUD 1945 DAN HUKUM ISLAM .....</b>		<b>96</b>
A.	Formula Pengupahan PP No.78 Tahun 2015 Menurut UUD 1945.....	96
1.	Indikator KHL Sebagai Komponen Penentu Upah Minimum.....	97
2.	Tingkat Inflasi dan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Dasar Perhitungan Upah Minimum .....	108
3.	Penegakan dan Sanksi Atas Pelanggaran Terhadap Kebijakan Upah Minimum.....	111
B.	Formula Pengupahan PP No.78 Tahun 2015 Menurut Hukum Islam ....	112
1.	Adil Sebagai Prinsip Penentuan Upah Dalam Islam.....	113
2.	Layak Sebagai Prinsip Penentuan Upah Dalam Islam.....	118
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>126</b>
A.	Kesimpulan .....	126
B.	Saran.....	127
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>129</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>		

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1 Daftar Upah Minimum Propinsi Jawa Barat .....	78
Tabel 2 Daftar Upah Minimum Propinsi Jawa Tengah .....	80
Tabel 3 Daftar Upah Minimum Propinsi Jawa Timur .....	82
Tabel 4 Komponen Kebutuhan Hidup Layak Untuk Pekerja Lajang .....	94
Tabel 5 Data Laju Inflasi Gabungan Umum.....	103

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Upah yang layak senantiasa menjadi tema utama dalam pembahasan permasalahan industrial. Perdebatan panjang tentang besarnya nilai upah yang disepakati antara pengusaha dan pekerja seolah tak pernah menemukan titik temu. Sehingga seringkali upah menjadi pemicu utama konflik antara pengusaha dan pekerja. Di satu sisi, pekerja menganggap bahwa upah yang mereka terima tidak mampu untuk mencukupi kebutuhan hidup secara layak. Di sisi lain, pengusaha memandang bahwa upah adalah bagian dari biaya produksi, sehingga semakin besar upah yang diberikan, maka semakin besar pula biaya pengeluaran produksi.

Hadirnya pemerintah dalam wujud kebijakan mengenai penetapan upah minimum pada hakikatnya adalah bertujuan untuk menengahi dua kepentingan yang saling bertolak belakang antara pengusaha dan pekerja. Dalam menentukan besaran nilai upah minimum, pemerintah harus memperhatikan beberapa aspek. Penetapan upah yang terlalu tinggi tanpa memperhatikan kondisi perusahaan akan mengakibatkan terganggunya kegiatan produksi perusahaan dan bisa berakibat pada terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara besar-besaran sehingga berimplikasi pada banyaknya pengangguran. Sedangkan penetapan upah yang terlalu rendah akan berakibat pada menurunnya daya beli masyarakat yang berimplikasi pada lambatnya laju pertumbuhan ekonomi. Pemerintah harus



menetapkan upah yang akomodatif menjamin keberlangsungan produksi perusahaan sekaligus kesejahteraan pekerja.

Sejarah telah mencatat bahwa sebelum pertengahan akhir 2015 telah terjadi tiga kali perubahan kebijakan upah minimum.<sup>1</sup> Perubahan kebijakan tersebut pada dasarnya merupakan konsekuensi logis dari upaya mendorong agar upah dapat membawa pekerja dalam taraf hidup layak. Kajian mengenai hidup layak semakin gencar dilakukan pada awal masa reformasi sehingga menghasilkan Permenaker No. 17/VIII/2005. Adapun definisi Kebutuhan Hidup Layak yang selanjutnya disingkat dengan KHL, menurut Permenaker No. 17/VIII/2005 Pasal 1 angka 1 adalah sebagai berikut:

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.<sup>2</sup>

Adanya peraturan ini sekaligus mengubah kebijakan upah minimum yang semula didasarkan pada Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) beralih kepada KHL. Dalam peraturan tersebut juga disebutkan 49 komponen KHL.<sup>3</sup> Kajian mengenai KHL terus berlanjut, bahkan pengertian KHL mengalami pergeseran

---

<sup>1</sup>*Pertama*, Kebijakan upah minimum diberlakukan berdasarkan Kebutuhan Fisik Minimum (KFM), kebijakan ini berlaku pada tahun 1969 – 1995. *Kedua*, Kebijakan upah minimum berdasarkan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) yang berlaku pada tahun 1996 – 2005. *Ketiga*, Kebijakan upah minimum berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak yang berlaku pada tahun 2005-2015. Lihat Sinaga, T, “Kebijakan Pengupahan di Indonesia”, *Jurnal Ketenagakerjaan*, Volume 3, Februari 2008, hlm. 88-102

<sup>2</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Kehidupan Layak Pasal 1 angka 1

<sup>3</sup> 49 komponen ini merupakan penjabaran dari tujuh kelompok daftar kebutuhan yang meliputi 1) Makanan dan Minuman, 2) Sandang, 3) Perumahan, 4) Pendidikan, 5) Kesehatan, 6) Transportasi, dan 7) Rekreasi dan Tabungan. Lihat Lampiran 1 Permenaker No.17/Men/VIII/2005

makna. Salah satu penggagas pergeseran makna KHL adalah tim peneliti dari Akatiga<sup>4</sup>, yang mendefinisikan KHL sebagai acuan kebutuhan hidup yang harus dipenuhi agar seorang pekerja dan keluarganya dapat hidup layak dan mampu mereproduksi kembali tenaganya sehingga menjadi lebih produktif.<sup>5</sup> Adanya pergeseran makna mengenai KHL juga berimplikasi pada bertambahnya jumlah komponen KHL dari yang semula berjumlah 49 menjadi 60 komponen.<sup>6</sup>

Beberapa kali perubahan kebijakan upah minimum ini sekaligus menunjukkan bahwa aturan yang telah dirubah tersebut sudah tidak relevan lagi untuk diterapkan. Pada faktanya, pemberlakuan kebijakan upah minimum selama ini juga tidak serta merta berjalan mulus. Hal ini terlihat dari tiap tahun para pekerja tidak pernah absen melakukan demo kenaikan upah minimum.<sup>7</sup> Tidak hanya terhalang oleh banyaknya demo pekerja yang meminta kenaikan upah minimum, kebijakan upah minimum juga seringkali terhalang oleh kepentingan

---

<sup>4</sup>AKATIGA merupakan lembaga penelitian non-profit yang berdiri sejak tahun 1991, didirikan oleh sekelompok peneliti ilmu sosial Institut Teknologi Bandung and Institut Pertanian Bogor yang kala itu menjalankan riset kolaborasi tentang pembangunan pedesaan bersama peneliti dari Institute for Social Studies, The Hague.

<sup>5</sup> Indrasari Tcandraningsih dan Rina Herawati, *Menuju Upah Layak*, (Akatiga ; Oktober 2009), hl. 18

<sup>6</sup> Lihat Lampiran 1 Permenaker No.13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

<sup>7</sup> Tahun 2012 tepatnya tanggal 20 Nopember para pekerja dan serikat pekerja seluruh Jawa Timur melakukan aksi demo di depan gedung Graha di Surabaya, <http://www.kompasiana.com/iraannisa/sisi-lain-demo-buruh-dan-kenaikan-umk> diakses pada Selasa 3 Nopember 2015 pukul 14.13. Tahun 2013 tepatnya tanggal 3 September , sekitar 3000 buruh melakukan demo di depan kantor Gubernur Jakarta, <http://metro.tempo.co/read/news/2013/09/03/083509774/ini-tuntutan-buruh-dalam-demo-hari-ini> diakses pada Selasa 3 Nopember 2015 pukul 14.17. Tahun 2014 tepatnya tanggal 10 Desember 2014 para pekerja dari berbagai serikat pekerja melakukan aksi demo di depan Istana Negara Jakarta, <http://www.voaindonesia.com/content/ribuan-buruh-tuntut-revisi-upah-minimum/2553783.html> diakses pada 3 Nopember 2015 pukul 14.20

politik, terutama kebijakan yang berlaku pada tahun 2006-2015.<sup>8</sup> Beberapa calon kepala daerah menjadikan kebijakan upah minimum regional sebagai janji politik pada saat kampanye pemilihan kepala daerah untuk meraih simpati dari masyarakat. Akibatnya, sejumlah daerah banyak kehilangan lapangan kerja karena investasi industri padat karya berpindah ke daerah lain yang memiliki tingkat upah lebih murah.<sup>9</sup> Ini terjadi di wilayah Surabaya, Gresik, Sidoarjo dan lainnya.<sup>10</sup>

Menjelang akhir tahun 2015, Pemerintah mengeluarkan paket kebijakan ekonomi jilid IV. Salah satu isi paket kebijakan tersebut berkaitan dengan sistem pengupahan formula baru. Pemerintah memutuskan untuk menetapkan formula penentuan upah minimum pekerja yang sederhana dan terukur. Sistem ini dituangkan dalam Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Adapun formulasi pengupahan sebagaimana disebutkan dalam PP No. 78 Tahun 2015 adalah:

Formula perhitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sebagai berikut :  $UM_n = UM_t + \left\{ \frac{UM_t}{\Delta} \times (\text{Inflasi} + \% \text{ PDB}_t) \right\}$ .

<sup>8</sup> Sejak tahun 2001, seiring dengan perubahan rejim pemerintahan dari sentralisasi menjadi desentralisasi yang ditandai dengan otonomi daerah, kewenangan penetapan tingkat upah minimum juga diberikan kepada Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota bekerja sama dengan Dewan Pengupahan pada tingkat daerah. Dewan Pengupahan ini terdiri atas perwakilan dari dinas ketenagakerjaan, pengusaha, perwakilan serikat pekerja, dan kalangan akademisi. Manning, C., (2003). Labor Policy and Employment Creation. An Emerging Crisis?. PEG-USAID Technical Report.

<sup>9</sup> Dinar Wahyuni, "Agenda Ke Depan Kebijakan Penentuan Upah Minimum", *Jurnal Info Singkat Kesejahteraan Sosial*, Volume vii/no.20/2/P3DI/Oktober 2015, hlm. 9

<sup>10</sup> <http://ekonomi.metrotvnews.com/read/2015/08/20/423008/kenaikan-ump-bisa-jadi-alat-kampanye-jelang-pilkada>, diakses pada Selasa 3 Nopember 2015 pukul 14.46

Dari Pasal tersebut dapat terlihat bahwa dasar untuk menentukan formulasi upah minimum adalah dengan upah minimum berjalan. Upah minimum tersebut telah merefeksikan KHL yang sudah dikaji Dewan Pengupahan Daerah sejak tahun sebelumnya. Evaluasi KHL akan dilakukan setiap lima tahun sekali karena berdasarkan survei Badan Pusat Statistik (BPS), perubahan pola konsumsi masyarakat terjadi setiap lima tahun.

Namun demikian, kebijakan pemerintah ini sepertinya tidak berjalan mulus. Kalangan pekerja menyatakan penolakannya terhadap kebijakan tersebut. Pekerja menilai penggunaan sistem formula tetap dalam penetapan upah minimum akan membatasi kenaikan upah minimum pekerja di angka 10% maksimal. Misalnya, inflasi sebesar 5% ditambah pertumbuhan ekonomi 4,67%, maka kenaikan hanya sebesar 9,67%. Kondisi ini jauh dari harapan pekerja. Demikian juga aturan upah minimum yang diberlakukan bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun, maka pekerja yang berkeluarga dengan masa kerja kurang dari satu tahun juga dikenakan upah minimum. Hal ini berbeda dengan aturan sebelumnya yang menyebutkan bahwa upah minimum hanya ditujukan bagi pekerja dengan masa kerja 0 tahun atau lajang. Pekerja juga menyoroti survei KHL yang selama ini dilakukan oleh Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dengan membentuk tim survei yang terdiri dari unsur tripartit dan unsur dari perguruan tinggi/pakar yang jumlahnya sesuai kebutuhan. Dengan formula pengupahan baru, muncul kekhawatiran bahwa keterwakilan serikat pekerja dalam tim survei Dewan Pengupahan hanya menjadi formalitas untuk memenuhi kewajiban sesuai aturan

yang berlaku. Selain itu, peninjauan komponen KHL dalam jangka waktu 5 tahun sekali, akan berdampak pada ketidaksesuaian nilai komponen KHL dengan kebutuhan riil masyarakat yang mudah berubah.

Dengan berbagai kondisi empiris dan penjelasan tentang implementasi dari kebijakan upah minimum diatas, sebenarnya segala produk hukum termasuk kebijakannya tidak boleh melenceng dari prinsip dasar hukum yaitu Undang-Undang Dasar 1945. Demikian pula dengan kebijakan upah minimum harus mengacu pada UUD tersebut yang secara jelas dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat 2 dikatakan bahwa, setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Pekerjaan dan penghidupan yang layak tersebutlah yang seharusnya dijadikan standar baku bagi penetapan upah minimum. Meskipun demikian, di samping penghidupan yang layak bagi pekerja beberapa perhitungan perlu dilakukan dalam menentukan tingkat upah minimum, seperti misalnya menjaga produktivitas usaha dan keberlanjutan kondisi ekonomi nasional. Dengan kata lain, kebijakan upah minimum harus ditetapkan untuk meningkatkan kehidupan yang layak khususnya bagi para pekerja tetapi juga tanpa merugikan kelangsungan hidup perusahaan yang bisa mengancam keberlanjutan kondisi ekonomi dan produktivitas nasional (dan daerah).

Di samping itu, Islam juga mempunyai pandangan tersendiri mengenai upah. Dalam Islam, persoalan upah tidak dapat dipisahkan dari hukum-hukum syara' seputar kontrak kerja (*ijāratul ajīr*) yang merupakan sub bahasan dari

sewa-menyewa (*ijārah*). Upah (*ujrah*) merupakan konsekuensi yang lahir dari adanya kontrak kerja. Oleh karena itu, pembahasan konsep pengupahan dalam Islam harus disatukan dengan hukum seputar kontrak kerja. Pemberian hak kepada pihak yang berhak meniscayakan adanya suatu ukuran moral dalam menentukan hal tersebut. Sebab nilai keadilan hanya dapat dijabarkan dengan penilaian moral dan penilaian moral seseorang sangat ditentukan dengan ideologi atau pemahamannya terkait dengan keadilan serta seberapa besar manfaat yang dirasakan (*empirical evidences*) oleh masyarakat atas suatu hal yang berlandaskan nilai keadilan tersebut. Hal ini selaras dengan pesan Rasulullah Muhammad SAW dalam hadisnya bahwa, Sebaik-baik manusia adalah yang memiliki banyak manfaat bagi sesamanya (HR : Bukhari dan Muslim).

Atas dasar itulah maka nilai keadilan Islam (pemberian hak kepada yang berhak) dalam *fiqh ijaratul ajr* dapat dijabarkan menjadi kejelasan, proporsional, dan kelayakan yang akan diterima oleh karyawan serta perusahaan (pemilik usaha).

Persoalan tersebut di atas menjadi kegelisahan akademik tersendiri bagi peneliti. Penelitian ini secara komparatif mengkaji sejauh mana kebijakan upah minimum berusaha memenuhi kedua kepentingan tersebut tetapi tetap sesuai dengan UUD 1945 khususnya Pasal 27, hal ini mengingat bahwa UUD 1945 adalah konstitusi negara Indonesia dan mana kebijakan upah minimum sesuai dengan hukum Islam mengingat sebagian besar penduduk negara Indonesia adalah beragama Islam.



## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan di atas, maka fokus permasalahan yang dibahas adalah:

1. Bagaimana formulasi standar upah minimum dalam PP. No.78 Tahun 2015 menurut UUD 1945?
2. Bagaimana formulasi standar upah minimum dalam PP No. 78 Tahun 2015 menurut sistem pengupahan dalam Islam?

## **C. Tujuan Penelitian**

Bertitik tolak dari rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk melakukan kajian dan analisa lebih mendalam mengenai formulasi standar upah minimum dalam PP No.78 Tahun 2015 ditinjau dari UUD 1945.
2. Untuk melakukan kajian dan analisa lebih mendalam mengenai formulasi standar upah minimum dalam PP No.78 Tahun 2015 ditinjau dari sistem pengupahan dalam Islam.

## **D. Kegunaan Penelitian**

Hadirnya penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat, baik itu manfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis.

1. Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran dan memperkaya kajian terhadap khazanah



keilmuan dalam ranah hukum bisnis syariah pada umumnya. Dan secara lebih khusus, penelitian ini dapat memberikan suatu pandangan terkait kondisi standar upah yang berlaku saat ini dari sudut pandang konstitusi (UUD 1945) dan sistem pengupahan dalam Islam.

## 2. Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat:

- a. menjadi bahan tinjauan, pertimbangan dan kajian bagi para pembuat kebijakan dalam merumuskan aturan mengenai standar pengupahan.
- b. menjadi bahan acuan evaluasi terhadap standar minimum pengupahan yang telah berlaku.
- c. menjadi bahan kajian dan wawasan ilmu pengetahuan bagi para *stake holder* terkait dalam memberikan saran bagi pembuat kebijakan.

## E. Tinjauan Pustaka

Pembahasan dan penelitian mengenai sistem pengupahan telah banyak dilakukan oleh para cendekiawan dan ekonom. Para cendekiawan dan ekonom tersebut melakukan pengkajian dan penelitian terhadap sistem pengupahan dari berbagai aspek dan berbagai sisi.

Pembahasan mengenai sistem pengupahan yang dikaji dari aspek ekonomi terlihat dari penelitian yang dilakukan oleh Riyan Pranata Muda. Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum,

Tingkat Pengangguran Terbuka dan Inflasi Terhadap Tingkat Kemiskinan di Indonesi Pada Tahun 2009-2011” Riyan mencoba menemukan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kemiskinan di Indonesia, salah satunya adalah upah minimum. Penelitian ini memang menunjukkan bahwa upah minimum memang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap tingkat kemiskinan di Indonesia, namun penelitian ini tidak secara intens membahas mengenai upah minimum terhadap kesejahteraan. Hal ini dikarenakan penelitian tersebut secara lebih lanjut tidak menjelaskan secara rinci alasan kenapa upah minimum berpengaruh secara positif dan secara signifikan berpengaruh pada meningkatnya tingkat kemiskinan di Indonesia.

Pengkajian terhadap upah dari aspek ekonomi juga dilakukan oleh Paul SP Hutagulung. Berangkat dari kerangka pemikiran bahwa keberhasilan pembangunan ekonomi suatu negara sangat bergantung pada pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan peningkatan kesempatan kerja, Paul SP Hutagulung mencoba mencari hubungan inflasi dan upah minimum terhadap peningkatan kesempatan kerja di sektor Industri. Dalam penelitiannya yang berjudul “Anlisis Pengaruh Upah Minimum Terhadap Kesempatan Kerja Sektor Industri Pengolahan Besar dan Sedang di Jawa Tengah” diperoleh hasil bahwa upah minimum mempunyai pengaruh positif terhadap meningkatnya jumlah kesempatan kerja di Jawa Tengah. Meskipun dari penelitian ini diperoleh demikian, namun penelitian ini mempunyai beberapa kekurangan. Penelitian ini mengabaikan faktor-faktor lain yang ikut mempengaruhi kesempatan kerja.

Pembahasan tentang pengupahan yang dikaji dari aspek hukum dapat ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Lahmuddin yang berjudul “Sistem “Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 (Studi Pada PT. Binanga Mandala Labuhan Batu)”. Namun penelitian ini tidak membahas secara lebih lanjut apakah upah yang terdapat dalam undang-undang tersebut telah mampu untuk memenuhi kebutuhan pekerja atau buruh. Penelitian ini lebih menekankan aspek penerapan upah yang dirumuskan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana sebuah perusahaan (dalam hal ini PT. Binanga Mandala Labuhan Batu) menerapkan kebijakan upah yang terdapat Undang-undang perburuhan terhadap para pekerjanya. Penelitian ini menghasilkan sebuah temuan yaitu PT. Binanga Mandala Labuhan Batu membedakan upah antara pekerja tetap dengan pekerja waktu tertentu. Upah yang diterima pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu masih dibawah standar Upah Minimum. Perlindungan hukum yang bisa dilakukan pekerja adalah dengan mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Namun sebelum dilakukan gugatan, sebaiknya dilakukan perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara pekerja dengan PT. Binanga Mandala Labuhan Batu.<sup>11</sup>

Pembahasan mengenai penerapan upah minimum juga terlihat pada penelitian Budiyo yang berjudul “Penetapan Upah Minimum Dalam Kaitannya

---

<sup>11</sup>Lahmudin, *Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 (Studi Pada PT. Binanga Mandala Labuhan Batu, Tesis* (Medan ; Universitas Sumatera Utara ; 2009)

Dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja / Buruh Dan Perkembangan Perusahaan”. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa meskipun penetapan Upah Minimum oleh Gubernur berdasarkan pada survey Kebutuhan Hidup Layak, pada proses penerapannya masih ada beberapa perusahaan yang tidak mampu memenuhinya. Sehingga peker/buruh tidak lagi mendapat perlindungan secara penuh dalam hal pengupahan. Masih banyak pengusaha yang memberikan upah kepada pekerja/buruh tanpa memperhitungkan tingkat produktivitas dari masing-masing pekerja/buruh. Hal ini tentu berimplikasi pada melambatnya perkembangan perusahaan. Pembahasan tersebut masih membicarakan penerapan upah minimum pada suatu perusahaan, namun belum membahas secara khusus mengenai upah minimum yang dihubungkan dengan hak-hak pekerja dan kesejahteraan pekerja.<sup>12</sup> Sama dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini juga hanya terhenti pada aspek penerapan kebijakan upah dalam undang-undang pada suatu perusahaan tanpa lebih lanjut membahas mengenai kemampuan upah minimum untuk memenuhi kebutuhan pekerja atau buruh.

Pembahasan mengenai Sistem pengupahan terus berkembang. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Devanto Shasta Pratomo dan Putu Mahardika Adi Saputra yang berjudul “Kebijakan Upah Minimum Untuk Perekonomian Yang Berkeadilan, Tinjauan UUD 1945”. Penelitian ini menghubungkan Sistem pengupahan dengan keadilan serta kesejahteraan pekerja/buruh yang ditinjau dari konstitusi. Penelitian ini menemukan bahwa kebijakan

---

<sup>12</sup>Budiyono, *Penetapan Upah Minimum Dalam Kaitannya Dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja / Buruh Dan Perkembangan Perusahaan*, Tesis, (Semarang ; Universitas Diponegoro ; 2007)

upah minimum telah mengalami berbagai perubahan baik sebelum maupun setelah otonomi daerah. Sebelum otonomi daerah pemerintah pusat menetapkan tingkat upah minimum setiap propinsi didasarkan pada rekomendasi dari pemerintah daerah (propinsi). Sedangkan setelah otonomi daerah yang diimplementasikan pada tahun 2001, pemerintah daerah memiliki kebebasan dalam menentukan tingkat upah minimumnya. Untuk menjamin terlaksananya kebijakan sistem pengupahan yang adil dan berimplikasi pada meningkatnya kesejahteraan buruh/ pekerja, diperlukan suatu upaya yang transparan dan sosialisasi secara intens mengenai pemberian tunjangan dalam upah minimum. Selain itu, sistem pengupahan yang adil juga memerlukan adanya kejelasan mengenai status pekerja yang dilindungi dalam kebijakan upah minimum. Terakhir adalah penegakan dan pemberian sanksi yang tegas bagi perusahaan yang tidak menerapkan kebijakan upah minimum yang sesuai.<sup>13</sup>

Pembahasan mengenai sistem pengupahan yang dihubungkan dengan kesejahteraan juga ditemukan pada penelitian AKATIGA yang berjudul “Menuju Upah Layak”. Penelitian yang dilakukan pada pekerja/ buruh di 50 pabrik yang terletak di 9 Kabupaten (Jakarta Utara, Serang, Kabupaten Tangerang, Kota Tangerang, Bogor, Sukabumi, Semarang, Sukaharjo dan Karanganyar) ini terfokus pada sistem pengupahan yang ditinjau dari kelayakan. Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa tingkat upah minimum tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup layak buruh/ pekerja dan masih jauh dari pengeluaran riil buruh/ pekerja

---

<sup>13</sup>Devanto Shasta Pratomo dan Putu Mahardika Adi Saputra, “Kebijakan Upah Minimum Untuk Perekonomian Yang Berkeadilan : Tinjauan UUD 1945”, *Jurnal Of Indonesian Applied Economics*, 2011

yang disesuaikan dengan tingkat upah yang diterima. Selain rendahnya daya beli upah minimum terhadap kebutuhan hidup, penelitian ini juga membuktikan bahwa upah minimum memang dijadikan patokan pengupahan oleh pengusaha bahkan telah dijadikan sebagai upah maksimum. Upah minimum tidak lagi diberikan kepada buruh dengan masa kerja di bawah satu tahun akan tetapi diberikan kepada semua buruh dengan masa kerja hingga belasan tahun. Ketidakmampuan upah minimum untuk memenuhi kebutuhan hidup layak menyiratkan beberapa hal yang secara langsung menyentuh kepentingan buruh, pengusaha, dan pemerintah sekaligus. Dari sisi buruh, rendahnya daya beli upah minimum terhadap kebutuhan hidup menyebabkan buruh harus melakukan penghematan dan hidup dalam lingkaran hutang. Buruh yang hidup dalam kondisi sedemikian dapat dipastikan akan berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitasnya. Kinerja dan produktivitas buruh yang rendah adalah kepentingan langsung pengusaha yang akan mempengaruhi juga terhadap kinerja dan produktivitas perusahaan yang pada akhirnya akan mempengaruhi daya saing perusahaan. Dalam penelitian ini juga digagas konsep upah layak yakni konsep upah yang memperhatikan kepentingan buruh dan pengusaha serta membagi tanggung jawab antara pemerintah dan pengusaha. Konsep upah layak ini juga melibatkan peran serikat buruh.<sup>14</sup>

Beberapa pembahasan penelitian yang telah ada tersebut di atas, pada realitasnya masih membahas Sistem pengupahan dari aspek ekonomi, hukum dan hak-hak pekerja. Meskipun beberapa penelitian telah membahas Sistem

---

<sup>14</sup> Indrasari Tjandraningsih dan Rina Herawati, *Menuju Upah layak, Survei Upah Buruh Tekstil dan Garmen di Indonesia*, AKATIGA, 2009.

pengupahan yang dihubungkan dengan kesejahteraan dan kelayakan terhadap kehidupan pekerja/ buruh yang ditinjau dari hukum positif, namun masih jarang sekali penelitian Sistem pengupahan di Indonesia yang dihubungkan dan dikombinasikan dengan Sistem pengupahan dalam Islam. Penelitian yang telah di atas hampir semuanya dikaji dengan menggunakan pendekatan *post positivisme*. Adapun penelitian yang penulis kaji ini adalah penelitian yang lebih menekankan pada aspek *humanisme*, dengan meletakkan sisi kemanusiaan sebagai salah satu hal yang penting untuk menjadi pertimbangan dalam menetapkan upah. Apalagi Sistem pengupahan yang menjadi bahan penelitian adalah Sistem pengupahan yang lama. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat menjadi bahan kajian bagi para *stake holder* terkait (baik pemerintah, pengusaha, dan pekerja/ buruh) dalam mengusulkan perbaikan terhadap peraturan yang ada.

Munculnya kebijakan baru terkait dengan pengupahan sedikit banyak telah mengubah sistem pengupahan yang ada. Oleh sebab itu, penelitian ini ingin mengemukakan tentang apakah kebijakan baru terkait dengan pengupahan tersebut mampu menciptakan keadilan dan kesejahteraan terhadap pekerja dengan sistem pengupahan secara hukum positif dan sistem pengupahan dalam Islam sebagai pisau analisisnya.

## **F. Kerangka Teori**

### **1. Konsep Upah Dalam Hukum Positif**

Salah satu cara memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pekerja/ buruh yaitudengan melalui upah.Upah merupakan masalah yang menarik dan

penting bagi perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Dalam teori ekonomi upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.

Pasar tenaga kerja, sama halnya dengan pasar-pasar lainnya dalam perekonomian diatur oleh kekuatan-kekuatan permintaan dan penawaran. Ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja akan menentukan tingkat upah.<sup>15</sup> Antara pekerja/ buruh dengan pengusaha memiliki hubungan yang tidak seimbang. Ketidakseimbangan tersebut yang disebabkan oleh perbedaan posisi tawar tersebut menciptakan kesenjangan antara keduanya. Secara yuridis, pekerja/ buruh memang manusia yang bebas, sebagaimana prinsip bahwa setiap warga negara bersamaan kedudukannya di depan hukum dan pemerintahan, berhak mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang layak. Namun secara sosiologis sering ditemukan pekerja/ buruh yang tidak menempati posisi Di manadia harus diperlakukan sebagai manusia yang bermartabat, tidak hanya sebagai faktor produksi tetapi juga pihak yang ikut menentukan keberhasilan pengusaha.

Begitu juga sebaliknya, pihak pengusaha menganggap bahwa dirinya adalah pihak yang juga berhak mendapatkan keadilan dalam hubungannya dengan pihak pekerja/ buruh. Permasalahan ini pada gilirannya akan membawa pada suatu persoalan tentang rasa keadilan mana yang harus dikedepankan dan

---

<sup>15</sup> N. Gregory Mankiw, *Teori Makro Ekonomi*, (Jakarta : Penerbit Erlangga ; 2003), hlm.4



didahulukan, apakah pekerja/ buruh dengan kondisinya yang serba terbatas dan lemah baik dari keberadaannya dalam mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan upah yang dijanjikan guna tercapainya tujuan negara dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dengan menekan angka kemiskinan dan pengangguran atautah pengusaha dengan posisi tawar yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja.

Pihak pengusaha dengan segala modal yang dimilikinya mampu mendapatkan pekerja/ buruh yang sesuai dengan kebutuhannya akibat tingginya angka pengangguran yang menjadikan posisi pekerja/ buruh menjadi serba dilematis. Pengusaha dengan alasan selalu ingin membatasi biaya operasional atau produksi yang dikeluarkannya seringkali menekan pekerja pada titik serendah mungkin.

Dalam teori pasar kompetitif, pengusaha dan tenaga kerja dapat dengan bebas masuk dan keluar dari pasar kerja. Telah diketahui bahwa suatu perusahaan kompetitif sempurna akan mengerahkan atau menyerap tenaga kerja sampai pada suatu titik di mana tingkat upah sama dengan nilai produk marginal. Teori ini menganggap bahwa upah sama halnya dengan harga. Teori ini memosisikan pekerja sebagai barang, pengusaha sebagai pembeli, dan upah sebagai harga. Semakin banyak jumlah barang yang beredar di pasar, maka akan semakin murah harga barang tersebut. Semakin banyak daya tawar pekerja, akan menyebabkan semakin rendahnya tingkat upah yang diterima pekerja. Di daerah atau negara yang menerapkan kebijakan upah minimum secara penuh, maka kelebihan penawaran ini bisa digambarkan dengan meningkatnya tingkat

pengangguran. Tetapi untuk negara yang sedang berkembang dengan kondisi ketersediaan social benefit yang sangat minim bagi penganggur dan besarnya sektor informal, maka kondisi kelebihan penawaran tenaga kerja ini tidak selalu menunjukkan pengangguran yang meningkat. Mereka yang tidak terserap oleh jumlah lapangan kerja akan terserap pada sektor informal. Penulis dalam konteks ini tidak akan berbicara mengenai teori permintaan harga-harga tersebut karena sesungguhnya harga itu tidak hanya ditentukan oleh permintaannya, tapi juga oleh penawarannya.

Teori model dua sektor yang merupakan pengembangan dari teori pasar kompetitif yang memandang bahwa terdapat dua sektor dalam ekonomi, yaitu sektor formal dan informal. Teori ini menganggap bahwa kelebihan tenaga kerja yang tidak terserap dalam sektor formal, tidak serta merta menyebabkan kenaikan angka pengangguran. Kelebihan penawaran tenaga kerja ini akan diserap oleh sektor informal yang tingkat upah tidak diatur oleh regulasi, yang pada gilirannya akan mengurangi tingkat upah. Jika pangsa kerja di sektor informal lebih rendah, maka dampak distribusi pendapatannya akan justru memburuk.

Hadirnya pemerintah dengan segala produk hukum dan kebijakannya terkait dengan masalah pengupahan pada dasarnya merupakan upaya dalam rangka mengakomodir semua kepentingan, baik pekerja/ buruh, pengusaha maupun pemerintah. Produk hukum dan kebijakan pemerintah terkait dengan

pengupahan harus mengacu pada cita-cita hukum, yakni keadilan, kepastian, dan kegunaan/ kemanfaatan.<sup>16</sup>

Menurut Moekijat dalam bukunya yang berjudul *Administrasi Gaji dan Upah* menyebutkan beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam pemberian gaji dan upah, yaitu sebagai berikut:

a. Upah itu harus adil

Besarnya upah yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

b. Upah yang diberikan harus layak dan wajar

Upah yang diberikan harus sesuai dengan pemenuhan kebutuhan hidupnya.

c. Upah harus dapat memenuhi kebutuhan yang minimal.

Artinya upah yang diberikan harus dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup karyawan beserta keluarganya, minimal kebutuhan pokok karyawan harus terpenuhi untuk kelangsungan hidupnya.

d. Upah harus dapat mengikat.

e. Upah tidak boleh bersifat statis

Maksudnya bahwa upah yang diberikan oleh perusahaan harus ditinjau kembali secara bertahap. Hal ini penting karena adanya beberapa faktor yang terjadi pada upah yang diberikan, yaitu perubahan tingkat penduduk, perubahan peraturan terkait dengan pengupahan.

---

<sup>16</sup> Theo Huijbers, *Filsafat Hukum*, (Yogyakarta ; Kanisius ; 1995), hlm. 49

Berkenaan dengan pembahasan tentang upah ini, kalangan ahli hukum positif mengklasifikasi upah dalam 5 macam bentuk, yakni: *pertama*, upah nominal (upah yang didasarkan pada besaran jumlah uang), *kedua* upah nyata yaitu real upah yang ditentukan oleh daya beli uang), *ketiga* upah hidup yaitu upah yang cukup untuk membiayai keperluan hidup secara luas, *keempat* upah minimum yaitu upah yang didasarkan pada standard kebutuhan minimum/serba sederhana), dan *kelima* upah wajar yaitu upah yang dinilai relatif wajar oleh kedua belah pihak yang besarnya bergerak pada kisaran upah hidup dan upah minimum.<sup>17</sup>

Jenis-jenis upah yang beragam ini umumnya terkait dengan teori-teori upah yang berkembang di kalangan para ahli, antara lain:

a. Teori Upah Hukum Alam

Menurut teori ini besaran upah ditetapkan atas biaya yang diperlukan sekadar untuk memelihara atau memulihkan tenaga buruh agar dapat terus digunakan dalam proses produksi.

b. Teori Persediaan Upah

Teori ini beranggapan bahwa di dalam suatu proses produksi selalu ada alokasi dana yang disiapkan untuk upah pekerja yang disebut dana upah. Besar kecilnya upah selanjutnya ditentukan oleh besaran dana tersebut yang dibagi dengan jumlah pekerja/ buruh.

c. Teori Upah Etika

---

<sup>17</sup> G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta ; Sinar Grafika ; 1994), hlm. 100-102

Dalam teori ini menghendaki penetapan upah juga dipertimbangkan masalah etika. Sehingga upah tidak saja harus menjamin kebutuhan si pekerja/buruh semata tetapi juga keluarganya.

d. Teori Upah Sosial.

Teori ini menetapkan besaran upah tidak berdasarkan atas produktivitas, tetapi pada kebutuhan pekerja/ buruh secara umum, sehingga semua buruh memperoleh upah yang sama tanpa memandang jenis keahlian dan bobot pekerjaannya.<sup>18</sup>

Pada dasarnya upah diberikan dalam bentuk uang. Sebagian dari upah dapat diberikan dalam bentuk lain kecuali minuman keras, obat-obatan atau bahan obat-obatan dengan ketentuan nilainya tidak boleh melebihi 25 % dari nilai upah yang sebenarnya diterima.

Berkenaan dengan hal tersebut, sebenarnya yang menjadi akar masalah adalah berpangkal dari persoalan substantif upah, yakni upaya pemenuhan kebutuhan pokok dan upaya meningkatkan kesejahteraan hidup, sementara jika dikaji lebih jauh, maka persoalan pemenuhan kebutuhan pokok adalah penyebab utama sekaligus faktor pendorong terjadinya permasalahan ketenagakerjaan (hubungan industrial).

## 2. Konsep Upah dalam Islam

Penentuan upah atau gaji dalam Islam adalah berdasarkan jasa kerja atau kegunaan atau manfaat tenaga kerja seseorang. Berbeda dengan pandangan

---

<sup>18</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta ; Jambatan, 1999), hlm. 185-187

kapitalis yang dalam menentukan upah berdasarkan pada biaya hidup pekerja dalam batas minimum, mereka akan menambah upah tersebut apabila beban hidupnya bertambah pada batas minimum. Sebaliknya mereka akan menguranginya apabila beban hidupnya berkurang. Upah dalam sudut pandang kapitalis diberikan dengan tanpa memperhatikan jasa yang diberikan oleh tenaga kerja seseorang dan masyarakat. Di dalam Islam, profesionalisme kerja sangatlah dihargai, sehingga upah seorang pekerja benar-benar didasari pada keahlian dan manfaat yang di berikan oleh si pekerja itu.

Islam mengakui adanya perbedaan di antara berbagai tingkatan pekerja, karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang mengakibatkan perbedaan penghasilan dan hasil material, dalam al-Qur'an surat an-Nisa ayat (3)2

وَاللِّسَاءُ أَكْتَسَبُوا مِمَّا نَصِيبُ اللّٰهِ جَالِ بَعْضٍ عَلَى بَعْضِكُمْ بِهِ ۗ اللَّهُ فَضَّلَ مَا تَمَنَّوْا وَلَا  
 عَلِيمًا شَيْءٌ بِكُلِّ كَانِ ۗ اللَّهُ إِنَّ فَضْلَهُ ۗ مِنْ اللَّهِ وَسَأَلُوا مِمَّا نَصِيبُ

*“Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain.(Q.S. An-Nisa : 32)”*

Islam tidak percaya kepada persamaan yang tetap dalam distribusi kekayaan, karena kemajuan sosial apapun dalam arti yang sebenarnya menghendaki kesempatan sepenuhnya bagi perbedaan upah. Pendekatan Qur'ani menghendaki penentuan upah yang berdasarkan pada perimbangan kemampuan dan bakat. Dalam al-Qur'an maupun sunnah telah disebutkan bahwa syarat-syarat pokok mengenai penentuan ini adalah para majikan harus memberi gaji kepada

para pekerjanya sepenuhnya atas jasa yang mereka berikan, sedangkan para pekerja harus melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya. Setiap kegagalan dalam memenuhi syarat-syarat ini akan dianggap sebagai kegagalan moral baik dipihak majikan ataupun pekerja dan ini harus dipertanggungjawabkan kepada Tuhan.

Islam juga memberikan syarat bahwa dalam transaksi kerja upah itu harus jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan. Upah bukanlah sebuah kompensasi melainkan sebuah hak asasi bagi pekerja. Kompensasi yang berupa upah boleh saja dibayarkan tunai boleh juga tidak, upah tersebut juga bisa dinilai dengan harta, uang ataupun jasa. Sebab apa yang dinilai dengan harga, maka boleh dijadikan sebagai kompensasi baik berupa materi maupun jasa dengan syarat harus jelas. Apabila tidak jelas maka tidak akan sah transaksi tersebut. Pendek kata upah atau gaji haruslah jelas sehingga menafikan kekaburan, dan bisa dipenuhi tanpa ada permusuhan, karena padadasarnya semua transaksi harus bisa menafikkan permusuhan di antara manusia dan sebelum kerja harus sudah terjadi kesepakatan tentang besaran upahnya.

Apabila upah tersebut diberikan dengan suatu tempo, maka harus diberikan sesuai dengan temponya, namun apabila upah disyaratkan untuk diberikan harian, bulanan atau kurang dari itu ataupun lebih maka upah tersebut tetap harus diberikan sesuai dengan kesepakatan tadi. Upah tidak hanya milik sekedar akad, menurut Madzhab Hanafi, mensyaratkan, mempercepat upah dan menangguhkan sah seperti halnya mempercepat yang sebagian dan menangguhkan yang sebagian lagi, sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak,

sebagaimana sabda Rasulullah saw , orang-orang muslim itu sesuai dengan syarat mereka.

Jika dalam akad tidak terdapat kesepakatan mempercepat atau menanggukkan, sekiranya upah itu bersifat dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut, misalnya orang yang menyewa rumah untuk selama satu bulan kemudian masa satu bulan tersebut telah berlalu maka ia wajib membayar sewaan, jika akad *ijārah* untuk suatu pekerjaan maka kewajiban pembayaran upahnya, pada waktu berakhirnya pekerjaan.

Wahbah al-Zuhaili yang menyatakan bahwa upah disyaratkan harus:

- a. Berupa harta yang dapat diketahui keberadaannya, persyaratan ini ditetapkan berdasarkan sabda nabi yang artinya ”barang siapa mempekerjakan buruh hendaknya menjelaskan upahnya”
- b. Tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari *ijārah* seperti menyewa rumah untuk ditempati dengan upah secara sewa menempati rumah lainnya, atau mengupah suatu pekerjaan yang serupa.<sup>19</sup>

Mengenai perkiraan upah Taqiyudin an-Nabhani menyatakan bahwa dalam memperkirakan upah hendaknya tidak dikaitkan dengan harga-harga barang atau biaya dalam memproduksi, karena upah dengan harga itu sendiri merupakan dua permasalahan yang berbeda. Harga berangkat dari adanya jual beli, sedang upah berangkat dari *ijārah*. Hal lain yang membedakan upah dengan harga adalah karena upah merupakan kompensasi dari jasa pekerjaan yang

---

<sup>19</sup> Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, diterjemahkan Abdul Hayyie al-Kattani dkk, “Fiqh Islam 5”, (Depok ; Gema Insani , 2011), hlm. 400-402



disesuaikan dengan nilai kegunaannya. Menentukan upah berdasarkan harga atau sebaliknya akan mengakibatkan seorang pekerja bisa mengendalikan seorang pemberi pekerja dengan menaikkan atau menurunkan upah seenaknya sendiri dengan alasan turun dan naiknya harga. Dilain pihak tidak bisa diklaim bahwa pemaksaan seorang pemberi kerja pada saat memberikan upah yang telah ditentukan dalam kondisi menurunnya harga barang yang telah dihasilkan akan menyebabkan keluarnya seorang pekerja, yang terjadi ketika barang dipasarkan secara keseluruhan merosot.

Tenaga kerja manusia tidak dapat dipersamakan dengan barang-barang modal, manusia adalah manusia bukan benda mati meskipun sama-sama memberikan kontribusi dalam kegiatan produksi, sehingga dalam hal ini memiliki karakter yang sama dengan barang-barang modal. Namun tenaga kerja tidak dapat diberlakukan sama seperti barang modal, mereka harus diperlakukan sebagai manusia secara utuh. Tenaga manusia tidak dapat diperjualbelikan sama seperti barang sehingga ditentukan semata-mata atas dasar harga pasar. Penentuan upah tidak dapat semata-mata ditentukan berdasarkan *market wages* serta nilai kontribusi tenaga kerja terhadap produktifitas (*value of marginal product of labour*), penentuan upah harus selalu disertai dengan pertimbangan-pertimbangan kemanusiaan. Dengan mempertimbangkan dua aspek inilah (yaitu market wage dan kontribusi terhadap produktifitas serta aspek-aspek kemanusiaan) akan membentuk tingkat upah yang Islami.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Taqiyuddin An-Nabhani, *An-Nizham al-Iqtishodi fi al-Islam*, diterjemahkan Redaksi al-Azhar Press, "Sistem Ekonomi Islam", (Bogor ; Al Azhar Press ; 2010), Cet.2, hlm. 127-131

Islam juga menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan secara menyeluruh. Dalam situasi pasar bersaing sempurna, tingkat upah yang adil (*ujrah al-misli*) terjadi pada tingkat *market wage*(*tas'ir fi al-'amal*) , untuk itulah kebijakan upah tingkat yang adil adalah dengan memperhatikan tingkat upah pasar ini, tetapi ajaran Islam yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan akan mendorong pemberi kerja (*musta'jir*) untuk mempertimbangkan nilai-nilai kemanusiaan ini.

Dalam penentuan upah, nilai kemanusiaan yang harus dijunjung tinggi ini meliputi nilai kerjasama dan tolong menolong, kasih sayang dan keinginan untuk menciptakan harmoni sosial. Tingkat *market wage* pada dasarnya bersifat obyektif, sementara nilai manusia bersifat subjektif. Jadi tingkat upah yang Islami akan ditentukan berdasarkan faktor obyektif dan subyektif. Dalam Islam penentuan perkiraan upah disaat pertama kali melakukan transaksi atau kontrak kerja merupakan sesuatu yang harus dilakukan. Apabila terjadi suatu perselisihan di antara keduanya tentang upah yang ditentukan maka penentuan perkiraan upah tersebut ditentukan oleh perkiraan para ahli yang berarti bahwa yang menentukan upah tersebut adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan atau menangani upah kerja ataupun pekerja yang hendak diperkirakan upahnya, dan orang yang ahli menentukan besarnya upah ini disebut dengan *khubarā'u*. Hal ini dilakukan kalau memang di antara kedua belah pihak belum ada kesepakatan tentang ketentuan upahnya.

Perkiraan upah yang ditentukan oleh para ahli tersebut berdasarkan kesesuaian dengan manfaat jasanya, Di mana perkiraan jasanya tidak bersifat paten, melainkan dengan masa yang telah menjadi kesepakatan, ataupun

terkait dengan pekerjaan yang sepakat untuk dilaksanakan, sehingga bila masanya telah berakhir ataupun pekerjaannya telah tuntas maka perkiraan upah yang baru bisa dimulai kembali adakalanya ditentukan oleh pihak yang saling melakukan transaksi dan adakalanya ditentukan oleh para ahli dalam menjelaskan upah yang sepadan (*ujrah al-misli*).

Dan tingkat upah ini berdasarkan pada tingkat manfaat yang diberikan oleh pekerja. Adapun upah yang disepakati itu bisa dipergunakan untuk masa atau kurun waktu tertentu misalnya setahun, sebulan, seminggu atau sehari bahkan perjam. Disebabkan tidak dimungkinkannya membatasi atau mengukur tenaga seseorang dengan takaran yang baku, maka dengan batasan waktu atau jam kerja itu merupakan takaran yang lebih mendekati pembatasan tersebut, dan adanya pembatasan waktu ini adalah untuk memungkinkan mengamati perubahan manfaat yang diterima setelah periode kontrak berakhir, sehingga jika upah sudah tidak sesuai lagi maka upah yang baru dapat disepakati lagi.

### **G. Metode Penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Cara ilmiah, berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat

diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.<sup>21</sup>

Dalam metode penelitian ini, setidaknya adalah mencakup hal-hal berikut di bawah ini:

### 1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, yaitu jenis penelitian yang menempatkan norma-norma hukum, kaidah-kaidah hukum, peraturan-peraturan hukum sebagai objek penelitiannya.<sup>22</sup> Penelitian hukum normatif yang sering juga disebut dengan penelitian yuridis-normatif adalah suatu prosedur ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan dari sisi normatifnya yang objeknya adalah hukum itu sendiri.<sup>23</sup>

Dalam hal ini yang menjadi objek kajian penelitian adalah PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, UUD 1945 khususnya Pasal 27, dan sistem pengupahan dalam Islam

### 2. Pendekatan Penelitian.

---

<sup>21</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*, cet-14, (Bandung : Alfabeta : 2011), h. 2

<sup>22</sup> Soejono Soekanto dan Sri Mamudji (eds.), *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), h. 13.

<sup>23</sup> Johnny Ibrahim, *Teoridan Metodologi Penelitian Hukum Normatif* , (Malang : Bayumedia ,2011), h. 57

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yakni menelaah semua perundang-undangan dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang diteliti. Tentunya dalam hal ini adalah menelaah PP No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, UUD 1945 Pasal 27 dan konsep pengupahan dalam Islam.

Selain menggunakan pendekatan perundang-undangan, penulis juga menggunakan pendekatan konseptual. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) berawal dari adanya pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum yang kemudian dipelajari untuk menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi.<sup>24</sup> Dalam membangun konsep, penulis beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam Ilmu Hukum. Adapun pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang dijadikan pijakan oleh penulis adalah mengenai konsep upah baik itu secara umum maupun konsep upah menurut Islam.

Tidak berhenti pada kedua pendekatan di atas, penulis juga mengkombinasikannya dengan pendekatan fenomenologis. Pendekatan fenomenologis ini diperlukan dalam melihat fenomena kebijakan pengupahan yang terjadi di Indonesia beserta dengan dampaknya kepada masyarakat melalui data-data statistik, maupun yang tertuang dalam suatu karya kepustakaan. Melihat fenomena sosial baik yang berkembang dalam masyarakat maupun yang ada dalam suatu karya kepustakaan sekaligus dapat dimungkinkan karena manusia

---

<sup>24</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta : Kencana, 2007), h. 137.

hidup dan berfikir, tidak terlepas dengan dunia yang berlatar belakang simbolik daripada yang bersifat kongkrit.<sup>25</sup>

### 3. Bahan Hukum

Sebelum menguraikan lebih lanjut mengenai bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini, terlebih dahulu penulis akan menguraikan data yang digunakan. Penulis telah mengemukakan pada uraian sebelumnya bahwa penelitian ini termasuk penelitian hukum normatif. Dalam penelitian hukum, dibedakan antara data yang diperoleh langsung dari masyarakat dan data yang diperoleh dari pustaka. Data yang diperoleh langsung dari masyarakat (lapangan) dinamakan data primer, sedangkan data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka lazimnya dinamakan data sekunder. Bahan hukum yang akan dijelaskan penulis di sini adalah data sekunder.<sup>26</sup>

#### a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya bahan hukum yang mempunyai otoritas paling utama. Bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi, dan putusan-putusan hakim.<sup>27</sup> Adapun dalam penelitian ini yang menjadi bahan hukum primer adalah ayat-ayat Al-Qur'an mengenai upah, hadis-hadis tentang pengupahan, PP No.78

---

<sup>25</sup> J. Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Remadja Karya : 1989), hlm.10-11

<sup>26</sup> Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder saja. Lihat Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2011), Cet.13, hlm. 13

<sup>27</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, h. 141.

Tahun 2015 tentang Pengupahan, Undang-undang No. 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang No.21 tahun 2000 tentang Serikat Buruh atau Pekerja, serta UUD 1945 terutama Pasal 27.

#### b. Bahan Hukum Sekunder

Sumber data skunder adalah sumber data yang menguatkan sumber data primer meskipun tidak secara langsung terdapat kontak namun data-data yang dikonsumsi mampu memperjelas wacana agar semakin hidup.<sup>28</sup> Sumber data sekunder dapat berupa buku-buku teks, hasil penelitian, pendapat para pakar yang mendukung tema pembahasan atau hasil dari karya ilmiah. Dalam hal ini yang menjadi bahan hukum sekunder adalah buku-buku teks pendukung yang memberikan informasi mengenai sistem pengupahan, standar minimum pengupahan, beberapa penelitian terdahulu terkait sistem pengupahan dan standar minimum pengupahan, serta beberapa pendapat cendekiawan dan ulama'-ulama' fiqih di bidang pengupahan.

#### c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan sumber data yang menjelaskan sumber data primer dan sekunder. Dalam hal ini beberapa sumber hukum tersier diantaranya seperti kamus, ensiklopedia bibliografi terkait sistem pengupahan dan konsep pengupahan.

### 4. Metode Pengumpulan Bahan

---

<sup>28</sup> S. Nasution, *Metode Penelitian Naturalistic Kualitatif*, (Bandung: Tarsito, 1998), h.

a. Penentuan Bahan Hukum.

Begitu isu hukum telah ditetapkan, peneliti melakukan penelusuran untuk mencari bahan-bahan hukum yang relevan terhadap isu yang dihadapi. Karena dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), maka peneliti melakukan pencarian peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan isu tersebut untuk kemudian menentukan peraturan perundang-undangan yang dipilih.

b. Inventarisasi Bahan Hukum.

Inventarisasi bahan hukum dilakukan dengan cara studi kepustakaan, yaitu dengan mencari dan mengumpulkan berbagai sumber bahan hukum, baik itu sumber bahan hukum primer, bahan hukum sekunder maupun bahan hukum tersier.

c. Pengkajian Bahan Hukum.

Setelah inventarisasi bahan hukum dilakukan, yang harus dilakukan oleh peneliti selanjutnya adalah pengkajian terhadap bahan hukum itu sendiri. Melalui proses pengkajian bahan hukum inilah proses rasionalisasi dan pemahaman terhadap teori diperoleh, sehingga kemudian peneliti mampu melakukan analisa terhadap teori-teori dan ketentuan yang ada dengan fakta-fakta yang terjadi di lapangan.



## H. Sistematika Pembahasan

Secara garis besar, sistematika pembahasan dalam penelitian ini terbagi menjadi empat bab Di mana setiap bab mempunyai beberapa sub bab.

*Bab Pertama*, merupakan pendahuluan yang terdiri atas latar belakang masalah, pokok permasalahan yang merupakan inti masalah dalam penelitian yang berupa pertanyaan yang akan dijawab tujuan dan kegunaan penelitian untuk menunjukkan mengapa penelitian ini layak untuk dilakukan, tinjauan pustaka sebagai pembeda antara penelitian ini dengan penelitian yang telah ada sebelumnya, kerangka teoritik, metode penelitian merupakan langkah-langkah yang akan digunakan untuk mempermudah jalan penelitian diakhiri dengan sistematika pembahasan yang menginformasikan tentang urutan pembahasan.

*Bab Kedua*, tentang landasan teori. Dalam bab ini, terdapat sub bab kajian teori mengenai pengupahan dalam hukum positif dan dalam hukum Islam. Dalam sub bab pengupahan dalam hukum positif ini penulis memaparkan tentang definisi upah, prinsip-prinsip penetapan kebijakan upah minimum di Indonesia, sistem pengupahan di Indonesia dan pengupahan dalam PP. No.78 tahun 2015. Sedangkan dalam sub bab pengupahan dalam hukum Islam penulis memaparkan definisi dan landasan hukum upah dalam Islam, prinsip upah dalam Islam, jenis-jenis upah dalam Islam dan dasar penentuan upah.

*Bab Ketiga*, merupakan berbagai permasalahan yang ditemukan dalam PP. No.78 tahun 2015. Dalam bab ini penulis menguraikan beberapa temuan permasalahan dari penelitian yang telah penulis lakukan diantaranya dua sudut

pandang berbeda antara pengusaha dan pekerja, penerapan PP. No. 78 tahun 2015 di beberapa daerah dan beberapa permasalahan lain dalam PP. No.78 tahun 2015

*Bab Keempat*, merupakan analisa dan pembahasan. Bab ini merupakan inti dari penelitian, di mana pada bab ini peneliti memaparkan hasil pemikirannya yang diperoleh dari analisa dari teori yang ada. Dalam melakukan analisa, penulis menggunakan UUD 1945 dan konsep pengupahan dalam Islam sebagai pisau analisis terhadap formulasi pengupahan yang ada dalam PP No.78 Tahun 2015 tentang pengupahan.

*Bab Kelima*, adalah merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dari pemaparan yang telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya, dan bab ini adalah dimaksudkan untuk memberikan atau menunjukkan bahwa problem yang diajukan dalam penelitian ini bisa dijelaskan secara komprehensif dan diakhiri dengan saran-saran untuk pengembangan studi lebih lanjut.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. PP No.78 Tahun 2015 tentang pengupahan mengatur bahwa survei atas KHL dilakukan satu kali dalam lima tahun. Hal ini akan menyebabkan minimnya ruang dan wahana bagi pekerja/ buruh maupun pengusaha dalam mengemukakan keinginan dan kondisinya masing-masing. Dengan survei satu kali dalam lima tahun akan menyebabkan tidak adanya peninjauan dan perbaikan serta evaluasi atas jumlah komponen KHL sehingga berakibat pada angka KHL yang tidak sesuai dengan angka kebutuhan hidup yang sebenarnya. Dalam PP No.78 Tahun 2015 juga diatur secara rinci bahwa kenaikan upah dihitung berdasarkan tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Kenaikan inflasi sudah pasti berimbas pada kenaikan harga barang kebutuhan pokok. Hal tersebut akan berimplikasi pada berapapun tingginya kenaikan upah, tentu akan tetap terserap kembali oleh harga-harga kebutuhan pokok. Dari analisa di atas dapat disimpulkan bahwa kenaikan upah minimum tersebut tidak menjamin bahkan tidak mengakibatkan pada meningkatnya kesejahteraan riil para pekerja/ buruh.
2. Islam tidak memberikan formulasi yang tegas dalam hal penetapan standard upah minimum, dan hanya menyebutkan prinsip secara universal bahwasanya upah harus adil dan layak. Dengan memperhitungkan upah

minimum berdasarkan tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi, maka peran pekerja/ buruh serta pengusaha dalam proses perundingan upah nyaris dinafikan. Kesempatan pekerja/ buruh dan pengusaha untuk duduk bersama memusyawarahkan kepentingan dan kondisi masing-masing terkait pengupahan menjadi sangat terbatas. Taraf hidup layak dalam Islam tidak terbatas pada pemenuhan kebutuhan hidup secara pas-pasan Di mana sulit bagi seseorang untuk hidup. Batas hidup layak inilah yang oleh para pakar ushul fiqh dinamakan “*hajiyyaat*” (kebutuhan sekunder). PP No. 78 Tahun 2015 menjamin kenaikan nominal tingkat upah minimum pada tiap tahunnya. Faktanya, harga-harga selalu mengalami kenaikan harga yang jauh lebih tinggi jika dibandingkan dengan tingkat kenaikan inflasi. Dengan kondisi ini, pekerja/ buruh akan lebih mementingkan pemenuhan terhadap kebutuhan pokok dibandingkan dengan pemenuhan kebutuhan lainnya. Pekerja cenderung mengurangi pemenuhan terhadap kebutuhan-kebutuhan lain baik secara kualitas maupun kuantitas. Kondisi ini jauh dari kelayakan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa PP No.78 Tahun 2015 ini tidak sesuai dengan Sistem pengupahan dalam Islam.

## **B. Saran**

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis paparkan maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi para pembaca

Penelitian ini merupakan sebagian kecil dari hasil penelitian tentang sistem pengupahan (upah minimum), yang tercakup dalam PP No.78 Tahun 2015

Tentang Pengupahan, oleh karena itu, untuk mengkaji lebih lanjut, dapat dibaca dalam hasil penelitian yang lain, ataudengan melanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

2. Bagi pelaku (pengusaha dan pekerja)

Untuk benar-benar memahami berbagai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan Sistem pengupahan, seperti Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

3. Bagi pemerintah

Dalam pembuatan peraturan pemerintah untuk meninjau kembali komponen KHL dan meninjau kembali pelaksanaan survei atas KHL yang dilakukan satu kali dalam lima tahun.

## DAFTAR PUSTAKA

- Permenakertas No.17/Men/VIII/2005
- Permenakertas No.13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.
- Surat Edaran Dirjen Pajak No. SE.03/PJ. 23/ 1984
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 7 Tahun 2013 Tentag Upah Minimum
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.131/Men/1971
- Permenakertas No.13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak
- Surat Keputusan Gubernur Nomor 561/Kep. 1322-Bangsos/2015
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 231/ Men/ 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.
- Aditua Fandhitya Silalahi, *Pengupahan di Indonesia; Sejarah dan Perbaikan Kebijakan*, T.tp, t.t.
- Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Pedagang*, Jakarta : Yayasan Swarna Bhuny : 2000.
- Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 1, terj. Soeroyo Nastangin, Yogyakarta : Dana Bakti Wakaf , 1995.
- Agusmindah, dkk, , *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan di Indonesia*, Denpasar ; Pustaka Larasan ; 2012.
- Anggi, *Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Berdasarkan UU. No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dihubungkan Dengan Peran Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek*, Tesis, Jakarta ; Universitas Indonesia ; 2010.

- Askinatin, Mien, *Dampak Desentralisasi Pada Pendapatan Tenaga Kerja Sektor Informal dan Rumah Tangga Miskin di DKI Jakarta; Analisis Model Ekonometrik dan Sistem Neraca Sosial Ekonomi*, Tesis, Depok ; Universitas Indonesia ; 2002.
- Badan Pusat Statistik, *Indikator Ketenagakerjaan Mei 2004*, Jakarta ; BPS ; 2004.
- Bakri, Asfari Jaya, *Konsep Maqashid Syari'ah Menurut Al-Syatibi*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 1996.
- Budiyono, *Penetapan Upah Minimum Dalam Kaitannya Dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja / Buruh Dan Perkembangan Perusahaan*, Tesis, Semarang ; Universitas Diponegoro ; 2007.
- Al-Bukhari, *Sahih al-Bukhari*, juz II, Bandung : Pustaka Setia, 2004.
- al-Bukhari, Abu 'Abdillah Muhammad bin Isma'il, *Matn al-Bukhari bi Hasyiyah al-Sindi*, Beirut: Dar al-Fikri, t.t, juz II.
- Departemen pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 2000.
- Fitriani, Diah, *Penjabaran Hak Pekerja Perempuan Atas Upah Dan Waktu Kerja Dalam Peraturan Perusahaan Dan Perjanjian Kerja* , Tesis, Denpasar ; Universitas Udayana ; 2015.
- Gahfur Noor, Ruslan Abdul, *Konsep Distribusi Dalam Ekonomi Islam; Format Keadilan Ekonomi di Indonesia*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2013.
- Huijbers, Theo, *Filsafat Hukum*, Yogyakarta ; Kanisius ; 1995.
- Ibrahim, Johnny , *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif* , Malang : Bayumedia , 2011.
- Kartasapoetra, G. *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta ; Sinar Grafika ; 1994.
- Khalaf, Abdul Wahab, *Ilmu Ushulul Fiqh*, diterjemahkan Masdar Helmi, "*Ilmu Ushulul Fiqh*, Bandung: Gema Risalah Press: 1996.

- Lahmudin, *Sitem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 (Studi Pada PT. Binanga Mandala Labuhan Batu*, Tesis, Medan ; Universitas Sumatera Utara ; 2009.
- Mankiw, N. Gregory, *Teori Makro Ekonomi*, Jakarta : Penerbit Erlangga ; 2003.
- Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana, 2007.
- Moleong, J. Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : Remadja Karya : 1989.
- Muhammad ibn Yazid, Al-Qazwini Abi, *Sunan Ibn Majah*, juz II, Beirut: Dar al-Ahya al- Kutub al-Arabiyyah, t.t., 2008.
- Muslehuddin, Muhammad, *Filsafat Hukum Islam dan Pemikiran Orientalis: Studi Perbandingan Sistem Hukum Islam*, Yogyakarta : PT. Tiara Wacana, 1991.
- al-Maliki, ‘Abdu ar-Rahman, *al-Siyasah al-Iqtishadiyah al-Musla*, diterjemahkan oleh Ibnu Sholah, Bangil-Jawa Timur ; Al-Izzah, 2001.
- al-Mannan, Muhammad Abd, *Islamic Economics; Theory and Practice*, diterjemahkan oleh. Potan Arif Harahap, Teori dan Praktek Ekonomi Islam, Jakarta : PT. Intermasa, 1902.
- al-Mu’ti, Muhammad Najib, *al-Takmilah al-Saniyah al-Majmu’ Syarh al-Muhazzab*, Mesir: Maba’ah al-Imani, t.t, juz XIV.
- Nasution, S. *Metode Penelitian Naturalistic Kualitatif*, Bandung: Tarsito, 1998.
- an-Nabahan, M. Faruq, *al-Iqtishad al-Islami*, diterjemahkan oleh Muhadi Zainuddin dan A. Bahauddin Noersalim, *Sistem Ekonomi Islam : Pilihan Setelah Kegagalan Sistem Kapitalis dan Sosialis*, Yogyakarta: UII Press Yogyakarta, 2002.
- An-Nabhani, Taqiyuddin, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, Surabaya: Risalah Gusti.



- An-Nabhani, Taqiyuddin, *An-Nizham al-Iqtishodi fi al-Islam*, diterjemahkan Redaksi al-Azhar Press, "Sistem Ekonomi Islam", Bogor ; Al Azhar Press ; 2010.
- Naqvi, Syed Nawab Hedar, *Islam, Economics, and Society*, UK : Kegan Paul International Ltd, 1994.
- Parman, Ali, *Kewarisan dalam Al-Qur'an: Suatu Kajian Hukum Berdasarkan Tafsir Tematik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1995.
- Payaman J, Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1985.
- Pratomo, Devanto Shasta dan Putu Mahardika Adi Saputra, "Kebijakan Upah Minimum Untuk Perekonomian Yang Berkeadilan : Tinjauan UUD 1945", *Jurnal Of Indonesian Applied Economics*, 2011
- Qaradhawi, Yusuf, *Daarul Qiyam wal Akhlaq fil Iqtishadil Islami*, diterjemahkan oleh Didin Hafiduddin dkk, *Peran Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, Jakarta : Robbani Press, 1997.
- S., Hasnan, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta ; Penerbit Andi ; 2002.
- Saget, C, "Fixing Minimum Wage Levels in Developing Countries ; Common Failures and Remedies". *ILO Geneve. Labour Studies Journal* Vol.1 (9), . 2006.
- Al-Syatibi, *Al-Muwafaqat fi Ushul al-Syari'ah*, Kairo: Mustofa Muhammad, t.th.
- Ash-Shiddieqy, TM. Hasbi, *Falsafah Hukum Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1975.
- Simanjuntak, Robert A, *Enam Belas Bulan Perjalanan Desentralisasi Fiskal di Indonesia*. Dalam 80 Tahun Mohammad Sadli : Ekonomi Indonesia di Era Politik Baru, Jakarta : PT Kompas Media Nusantara.
- Soekanto, Soejono dan Sri Mamudji (eds.), *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009.
- Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta ; Jambatan, 1999).

- Soeprayitno, *Memahami PP 78/2015 Sudut Pandang Pengusaha*, makalah disampaikan pada acara Members Gathering DPN APINDO, Jakarta 4 Desember 2015.
- Stone, Thomas H., *Understanding Personal Management*, Tokyo ; Hoult-Saunders ; 1982.
- Sudjana, Eggi, *Buruh Menggugat Perspektif Islam*, Jakarta ; Penerbit Sinar Grafika ; 2002.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*, cet-14, Bandung : Alfabeta : 2011.
- Suharto, *Perjanjian Kerja, Standardisasi Upah, dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pengusaha dan Pekerja Dalam Hukum Islam dan Hukum Positif*, Disertasi, Yogyakarta : Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2006.
- Suryahadi, Asep dkk, “Upah dan Kesempatan Kerja: Dampak Kebijakan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Sektor Formal Perkotaan”, *Jurnal Analisis Sosial Vo.7 No.1 Februari, 2002*, Bandung : AKATIGA.
- Syaparuddin, “Ekonomi Islam Dalam Konsep Umar Chapra”, *Jurnal Mukaddimah*, Vol. XV, No.27 Juli-Desember 2009, UIN Sunan Kalijaga.
- T,Sinaga, “Kebijakan Pengupahan di Indonesia”, *Jurnal Ketenagakerjaan*, Volume 3, Februari 2008.
- Tcandraningsih, Indrasari dan Rina Herawati, *Menuju Upah Layak*, Akatiga ; Oktober 2009.
- ath-Thabari, Abu Ja'far Muhammad bin Jarir, *Jami' al-Bayan an-Ta'wil Ayyi al-Qur'an*, diterjemahkan oleh Anshari Taslim dkk, “Tafsir ath-Thabari”, Jakarta Selatan: Pustaka Azzam, 2009.
- Wahyuni, Dinar, “Agenda Ke Depan Kebijakan Penentuan Upah Minimum”, *Jurnal Info Singkat Kesejahteraan Sosial*, Volume vii/no.20/2/P3DI/Oktober 2015.

al-Zuhaili, Wahbah, *al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu*, Damaskus : Dar al-Fikr al-Mu'asir, 1983.

Al-Zuhaili, Wahbah, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, diterjemahkan Abdul Hayyie al-Kattani dkk, "Fiqh Islam 5", Depok ; Gema Insani ; 2011.

[http:// www.kompasiana.com/iraannisa/sisi-lain-demo-buruh-dan-kenaikan-umk](http://www.kompasiana.com/iraannisa/sisi-lain-demo-buruh-dan-kenaikan-umk)

<http://metro.tempo.co/read/news/2013/09/03/083509774/ini-tuntutan-buruh-dalam-demo-hari-ini>

<http://www.voaindonesia.com/content/ribuan-buruh-tuntut-revisi-upah-minimum/2553783.html>

<http://ekonomi.metrotvnews.com/read/2015/08/20/423008/kenaikan-ump-bisa-jadi-alat-kampanye-jelang-pilkada>

<http://www.infogsbi.org/2015/10/pp-no-782015-tentang-pengupahan-skema.html>

<http://jatim.metrotvnews.com/read/2015/10/30/446082/pemerintah-jatim-tolak-usulan-umk-dari-15-daerah>

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama	: Istikomah
Tempat, Tanggal Lahir	: Jember, 02 Juli 1990
Jenis Kelamin	: Wanita
Agama	: Islam
Kewarganegaraan	: Indonesia
Alamat Asal	: RT 01 RW 04 Kesilir Wuluhan Jember
Email	: Istiqomah290814@gmail.com
Telepon	: 085791360129

### Riwayat Pendidikan

#### A. Formal

1996 – 2002 : SDN 03 Kesilir Wuluhan Jember  
 2002 – 2005 : SMP plus Darussalam Blokagung Banyuwangi  
 2005 – 2008 : MA Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi  
 2010 – 2014 : S1 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
 2014 – 2016 : S2 UIN Sunan Kalijaga Jogjakarta

#### B. Non Formal

2002 – 2005 : Ula Madrasah Diniyah Al-Amiriyyah Darussalam  
 Blokagung  
 Banyuwangi  
 2005 – 2007 : Wustho Madrasah Diniyah Al-Amiriyyah Darussalam  
 Blokagung Banyuwangi  
 2007 – 2008 : Ulya Madrasah Diniyah Al-Amiriyyah Darussalam  
 Blokagung  
 Banyuwangi  
 2014 : Elfast Pare Program Toefl

### Prestasi

1. Juara 1 Lomba Anak Cerdas tingkat SD Kecamatan Wuluhan Jember
2. Peserta Lomba Anak Cerdas tingkat SD Kabupaten Jember
3. Juara 1 Lomba Matematika Dalam Olimpiade MIPA Kabupaten Banyuwangi tahun 2004
4. Peserta Lomba Matematika Dalam Olimpiade MIPA Propinsi Jawa Timur tahun 2004
5. Juara 2 Lomba Kaligrafi dalam Rabithatul Ma'ahidil Islamiyah Cabang Banyuwangitahun 2005

6. Juara 1 Lomba Kaligrafi dalam Rabithatul Ma'ahidil Islamiyah Cabang Banyuwangitahun 2007
7. Lulusan terbaik Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

### **Pengalaman Organisasi**

1. Ketua Osis SMP plus Darussalam Blokagung Banyuwangi 2003-2004
2. Bendahara Osis MA Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi 2005-2006
3. Wakil Ketua Osis Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi 2006-2007
4. Sie. Muhafadzoh ITMAM Madrasah Diniyah Al-Amiriyyah Darussalam BlokagungBanyuwangi
5. Bendahara Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Hukum Bisnis Syariah UIN MaulanaMalik Ibrahim Malang 2012-2013
6. Bendahara SEMA Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2013-2014

### **Partisipasi Seminar dan WorkShop**

1. Training ESQ (A Preview by Leadership Center Malang), 2010
2. Seminar Nasional Filantropi Islam, Juni 2011
3. Pelatihan Legal Drafting, 2011.
4. Sekolah Pasar Modal, 2012.
5. Seminar Nasional Politik Hukum di Indonesia, Efektifitas Intitusi Penengakan HukumDalam Mewujudkan Peradilan Bersih, Bermartabat, Berwibawa dan Berkeadilan, 2013
6. Pelatihan Pembuatan Perjanjian Kerja dan Perhitungan Upah Lembur Kerja, 2013
7. Sekolah Parlemen “Membangun Efektifitas Peran dan Fungsi Lembaga Legislatif”, 2013
8. Seminar Nasional Implementasi Metodologi Pembelajaran Mata Kuliah berbasis Integrasi
9. Interkoneksi Program Studi Hukum Islam, 2014
10. International Conference “ Dynamics Of The Studies On Indonesian Islam”, 2014
11. Talk Show Kebangsaan “Mengawal Perjalanan Pancasila dan UUD 1945”, 2015