

**ANALISIS YURIDIS NORMATIF IMPLEMENTASI SURAT KEPUTUSAN  
GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA NO 340/KEP/2020  
TAHUN 2020 TENTANG PENETAPAN BESARAN UMK  
TAHUN 2021 DI KABUPATEN SLEMAN**



**SKRIPSI**

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

**OLEH:**

**AZKIYA MAULANI**  
NIM. 17103080016

**PEMBIMBING:**

**RATNASARI FAJARIYA ABIDIN, S.H., M.H**  
NIP. 19761018 200801 2 009

**PRODI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2021**

**ANALISIS YURIDIS NORMATIF IMPLEMENTASI SURAT KEPUTUSAN  
GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA NO 340/KEP/2020  
TAHUN 2020 TENTANG PENETAPAN BESARAN UMK  
TAHUN 2021 DI KABUPATEN SLEMAN**



**SKRIPSI**

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

**OLEH:**

**AZKIYA MAULANI**

**NIM. 17103080016**

**PEMBIMBING:**

**RATNASARI FAJARIYA ABIDIN, S.H., M.H**

**NIP. 19761018 200801 2 009**

**PRODI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2021**

## ABSTRAK

Upah Minimum Kabupaten Sleman yang tertuang dalam Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 340/KEP/2020 Tahun 2020 Tentang Penetapan UMK Tahun 2021 menjadi sesuatu yang fenomenal. Hal ini disebabkan karena menurunnya kondisi perekonomian di Daerah Istimewa Yogyakarta akibat pandemi Covid-19. Dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/11/HK.04/X/2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 Pada Masa Pandemi Covid-19 menyatakan bahwa upah minimum tahun 2021 akan disamakan dengan tahun 2020. Hal tersebut menjadi latar belakang peneliti untuk mengetahui bagaimana implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 340/KEP/2020 Tahun 2020 Tentang Penetapan UMK Tahun 2021 secara umum maupun berdasarkan hukum Islam serta bagaimana dampak dari implementasi Surat Keputusan tersebut dan bagaimana upaya yang dilakukan untuk menghadapi dampak yang timbul akibat implementasi tersebut.

Untuk menjawab problematika diatas, penelitian ini dilakukan secara langsung dengan bentuk penelitian lapangan (*field research*). Penelitian dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, Apindo Kabupaten Sleman, serta Serikat Pekerja yang ada di Kabupaten Sleman. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis yuridis normatif berdasarkan empiris yang kemudian dikorelasikan dengan asas-asas hukum, ketentuan perundang-undangan yang berlaku, serta hukum Islam yang mengatur mengenai pengupahan. Dalam pengumpulan data, peneliti melakukan wawancara langsung kepada narasumber serta mengolah data yang didapat di lapangan.

Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 340/KEP/2020 Tahun 2020 Tentang Penetapan UMK Tahun 2021 tidak berjalan dengan baik akibat banyaknya perusahaan yang mengalami penurunan keuntungan sehingga tidak dapat membayarkan upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sejak awal ditetapkannya Keputusan hingga April 2021 terbukti terdapat 4 perusahaan yang tidak membayarkan upah secara utuh dari 16 perusahaan yang dipantau. Dalam hukum Islam hal ini juga menjadi *mani'*(penghalang) suatu perbuatan yang mengakibatkan batalnya suatu perbuatan yaitu pemenuhan upah minimum. Namun, perusahaan yang tidak dapat memenuhi upah minimum dapat melakukan penyesuaian besaran upah dengan dimusyawarahkan terlebih dahulu dengan pekerjanya.

Kata kunci: *Implementasi. Upah Minimum Kabupaten/Kota. Pandemi Covid-19*



## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudara Azkiya Maulani

Kepada Yth  
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum  
UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Azkiya Maulani  
NIM : 17103080016  
Judul : “Analisis Yuridis Normatif Implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 340/KEP/2020 Tahun 2021 Tentang Penetapan Besaran UMK Tahun 2021 di Kabupaten Sleman.”

Sudah dapat dijadikan kepada Prodi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) Fakultas

Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi atau tugas akhir saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih..

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 21 Juni 2021 M.

10 Dzulqaidah 1442 H.

Pembimbing,

Ratnasari Fajariya Abidin S.H. M. H

NIP. 19761018 200801 2 009



## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-559/Un.02/DS/PP.00.9/08/2021

Tugas Akhir dengan judul : ANALISIS YURIDIS NORMATIF IMPLEMENTASI SURAT KEPUTUSAN GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA NO 340/KEP/2020 TENTANG PENETAPAN BESARAN UMK TAHUN 2021 DI KABUPATEN SLEMAN

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AZKIYA MAULANI  
Nomor Induk Mahasiswa : 17103080016  
Telah diujikan pada : Jumat, 30 Juli 2021  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang/Penguji I

Ratnasari Fajariya Abidin, S.H., M.H.  
SIGNED

Valid ID: 6114fa5539407



Penguji II

Dr. Gusnam Haris, S.Ag., M.Ag.  
SIGNED

Valid ID: 6114f69b8b020



Penguji III

A Hashfi Luthfi, M.H.  
SIGNED

Valid ID: 610ffc947b7c



Yogyakarta, 30 Juli 2021

UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M.Hum.  
SIGNED

Valid ID: 611a57025f579

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Azkiya Maulani  
NIM : 17103080016  
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah  
Fakultas : Syariah dan Hukum

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya, dan bebas dari plagiarisme. Jika di kemudian hari terbukti bukan karya sendiri atau melakukan plagiasi maka saya siap ditindak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 8 Juni 2021

Saya yang menyatakan,



Azkiya Maulani  
17103080016

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **MOTTO**

Life is not a racing, their success is not your failure. Just keep trying and push your self till you reach it.

Tambahkan kata “setidaknya” dalam setiap usaha yang pernah kau lakukan dan rasakan syukur itu pelan-pelan memelukmu

### **-Wira Nagara-**

Naik setinggi-tingginya, tanpa menjatuhkan, tanpa menginjak orang lain.  
Berbahagia tanpa menyakiti orang lain.



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Sripsi ini saya persembahkan untuk:

Allah SWT, atas segala nikmat dan karunia-Nya, sehingga skripsi ini dapat berjalan dengan lancar.

Almamater Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah UIN Sunan

Kalijaga, yang telah membimbing saya dalam mencari ilmu pengetahuan.

Almh Ibu, Bapak dan seluruh keluarga, kalian adalah alasanku untuk selalu berjuang dan bertekad menyelesaikan pendidikanku.

Seluruh sahabat-sahabatku, kalian adalah penyemangatku.





## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi adalah pengalihan tulisan dari satu bahasa ke dalam tulisan bahasa lain. Dalam skripsi ini transliterasi yang dimaksud adalah pengalihan tulisan Bahasa Arab ke Bahasa Latin. Penulisan transliterasi Arab-Latin penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543 b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ş	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	Ĥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	KH	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Z (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Za'	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	SY	Es dan Ye
ص	Sad	Ş	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ta'	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	Ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	‘	Koma terbalik di atas

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
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	W	W
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

### B. Konsonan Rangkap Karena *Syaddah* ditulis rangkap

مُتَعَدِّدَةٌ	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عِدَّةٌ	Ditulis	<i>'iddah</i>

### C. *Ta' Marbūtah* di akhir kata

1. Bila *ta' marbūtah* di baca mati ditulis dengan *h*, kecuali kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia, seperti salat, zakat dan sebagainya.

حِكْمَةٌ	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جِزْيَةٌ	Ditulis	<i>Jizyah</i>

2. Bila *ta' marbūtah* diikuti dengan kata sandang "*al*" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*

كَرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ	Ditulis	<i>Karāmah al-auliya'</i>
--------------------------	---------	---------------------------

3. Bila *ta' marbūtah* hidup dengan *harakat fathaḥ, kasrah dan dammah* ditulis *t*

زَكَاةُ الْفِطْرِ	Ditulis	<i>Zakāt al-ḥiṭr</i>
-------------------	---------	----------------------

#### D. Vokal Pendek

ـَ	<i>Fathaḥ</i>	Ditulis	A
ـِ	<i>Kasrah</i>	Ditulis	I
ـُ	<i>Dammah</i>	Ditulis	U

#### E. Vokal Panjang

1	<i>fathaḥ+alif</i>	Ditulis	<i>Ā</i>
	جَاهِلِيَّة	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
2	<i>fathaḥ+ya' mati</i>	Ditulis	<i>Ā</i>
	تَنْسَى	Ditulis	<i>Tansā</i>
3	<i>Kasrah+ya' Mati</i>	Ditulis	<i>Ī</i>
	كَرِيم	Ditulis	<i>Karīm</i>
4	<i>dammah+wawu mati</i>	Ditulis	<i>Ū</i>
	فُرُوض	Ditulis	<i>Furūd</i>

#### F. Vokal Rangkap

1	<i>fathaḥ+ya' mati</i>	Ditulis	<i>Ai</i>
	بَيْنَكُمْ	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2	<i>fathaḥ+wawu mati</i>	Ditulis	<i>Au</i>
	قَوْل	Ditulis	<i>Qaul</i>

### G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata

Penulisan vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan tanda apostrof (‘)

1	أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
2	لَيْنُ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

### H. Kata Sandang Alif+Lām

1. Bila kata sandang *Alif+Lām* diikuti huruf *qamariyyah* ditulis dengan *al*.

الْقُرْآنُ	Ditulis	<i>Al-Qur'ān</i>
الْقِيَّاسُ	Ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

2. Bila kata sandang *Alif+Lām* diikuti *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta dihilangkan huruf *l* (el)-nya.

السَّمَاءُ	Ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشَّمْسُ	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

### I. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD).

### J. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Kata-kata dalam rangkaian kalimat ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>Ẓawī al-furūd</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>

### K. Pengecualian

Sistem transliterasi ini tidak berlaku pada:

- Kosa kata Arab yang lazim dalam Bahasa Indonesia dan terdapat dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, misalnya: al-Qur'an, hadis, mazhab, syariat, lafaz.

- b. Judul buku yang menggunakan kata Arab, namun sudah dilatinkan oleh penerbit, seperti judul buku Al-Hijab, Fiqh Mawaris, Fiqh Jinayah dan sebagainya.
- c. Nama pengarang yang menggunakan nama Arab, tapi berasal dari negara yang menggunakan huruf latin, misalnya Quraish Shihab, Ahmad Syukri Soleh dan sebagainya.
- d. Nama penerbit di Indonesia yang menggunakan kata Arab, misalnya Hidayah, Mizan, Taufiq dan sebagainya.



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala nikmat dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan berkah, nikmat dan karunia-Nya serta pertolongan dan perlindungan di masa Pandemi Covid-19 ini sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam tak lupa peneliti panjatkan pada junjungan kita Nabi Agung Nabi Muhammad SAW, semoga kita senantiasa mendapatkan syafaat beliau hingga di *Yaumul Akhir* kelak, Aamin..

Tekad yang kuat serta semangat yang harus selalu dikobarkan adalah modal utama dalam terselesaikannya penelitian ini. Penelitian ini merupakan suatu kajian singkat mengenai upah minimum serta bagaimana implementasinya ketika dihadapkan dengan kenyataan yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta khususnya di Kabupaten Sleman dalam masa pandemi Covid-19 saat ini. Melalui penelitian ini, peneliti dapat memahami bagaimana implementasi suatu Keputusan mengenai permasalahan pengupahan serta bagaimana kondisi ketenagakerjaan di masa pandemi saat ini. Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, pada kesempatan kali ini izinkan peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M. Hum selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Gusnam Haris, S. Ag., M.Ag selaku Kaprodi Hukum Ekonomi Syariah.

3. Ibu Ratnasari Fajariya Abidin, S.H., M.H selaku Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk mengarahkan dan membimbing peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak A Hashfi Luthfi, M.H selaku Sekretaris Prodi Hukum Ekonomi Syariah.
5. Seluruh Dosen Prodi Hukum Ekonomi Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta : Pak Kholid Zulfa (selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah mengarahkan peneliti dalam akademik), Alm. Pak Budi (selaku Dosen Mata Kuliah Hukum Ketenagakerjaan) semoga Allah SWT selalu menempatkan beliau di tempat yang mulia, Pak Saifuddin, Pak Mughits, Pak Mujib, Pak Hamim, Pak Fahri, Bu Lusi, Pak Agung, Bu Warda, Bu Wendy, Bu Widya, Pak Mudawwam, yang senantiasa memberikan ilmunya pada peneliti. Tidak lupa dosen tamu dari kalangan hakim yang sangat baik serta meluangkan waktunya memberikan kesempatan untuk berpraktek secara langsung dalam persidangan. Semoga amal mereka semua dibalas kebaikan dunia akhirat oleh Allah SWT, serta ilmu mereka senantiasa selalu bertambah. Aamiin..
6. Seluruh Bagian Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman yang sangat terbuka menerima peneliti dalam melakukan penelitian.
7. Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Kabupaten Sleman yang juga sangat terbuka menerima peneliti dalam melakukan penelitian.
8. Anggota Serikat Pekerja Kabupaten Sleman yang juga bersedia menjadi narasumber yang telah bersedia untuk peneliti wawancara.

9. Almarhumah Ibuku tercinta semoga ditempatkan di tempat yang paling mulia di sisi Allah SWT dan Bapakku tercinta, yang kusayangi tanpa lelah mendoakan dan mendukung serta menyediakan segala kebutuhan peneliti. Kasih sayang kalian tak akan pernah lekang oleh waktu, semoga peneliti dapat membahagiakan dan membanggakan mereka di masa yang akan datang.
10. Kakakku tersayang sekaligus motivatorku dan teman bercerita (Mbak Vv), Mas Rusli dan Mba Iis serta keponakan keponakanku tersayang Albykhair dan Arkakhair yang selalu menjadi penghibur peneliti disaat apapun.
11. Sahabat-sahabat peneliti (Tuti Alawiyah, Faidania Pradani, Aulia Zahra) yang telah menemani dan melengkapi kehidupan perkuliahan menjadi sangat menyenangkan.
12. Ananda Aidil yang selalu mendukung dan selalu memberikan perhatian kepada peneliti.
13. Teman-teman angkatan 17 Hukum Ekonomi Syariah yang telah bersama-sama menjalani kehidupan perkuliahan dan saling berbagi.
14. Business Law Centre, HMJ Hukum Ekonomi Syariah, PMII yang memberi kesempatan dan peluang peneliti untuk menikmati sibuknya masa perkuliahan.
15. Kawan-kawan KKN Online yang selalu berbagi keluh kesah dalam menjalani KKN selama masa pandemi Covid-19.
16. Seluruh pihak yang peneliti tidak dapat sebutkan satu persatu yang telah membantu peneliti selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari, meskipun telah berusaha semaksimal mungkin, penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu peneliti mengucapkan



banyak terima kasih apabila ada kritik dan saran yang dapat menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata, peneliti berharap semoga hasil dari skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada seluruh pihak yang berkaitan. Semoga Allah SWT selalu memberikan keberkahan bagi kita semua, Aamiin..

*Waallahumuwallohu aqwal, Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 9 Mei 2021

Peneliti,



Azkiya Maulani

NIM : 17103080016



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	viii
KATA PENGANTAR .....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxii
BAB I    PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Masalah .....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Telaah Pustaka.....	10
F. Landasan Teori .....	14
1. Hukum Ketenagakerjaan .....	14
2. Ijarah.....	19
G. Metodologi Penelitian .....	21
H. Jenis Penelitian .....	22
I. Subjek dan Objek Penelitian .....	22
J. Teknik Pengumpulan Data .....	23
K. Teknik Analisis Data .....	24
L. Teknik Keabsahan Data.....	25
M. Sistematika Pembahasan .....	26

BAB II	TINJAUAN UMUM MENGENAI UPAH MINIMUM .....	28
	A. Implementasi Terhadap Kebijakan Perundang-Undangan.....	28
	B. Tinjauan Ketenagakerjaan.....	30
	1. Pekerja .....	31
	2. Pengusaha .....	32
	3. Pemerintah .....	33
	C. Tinjauan Pengupahan .....	34
	1. Upah.....	34
	a. Upah Minimum Kabupaten .....	37
	b. Dewan Pengupahan .....	38
	c. Kebutuhan Hidup Layak (KHL).....	40
	2. Pelaksanaan dan Penerapan Upah Minimum.....	43
	3. Jenis-Jenis Upah .....	45
	a. Upah Nominal .....	45
	b. Upah Nyata.....	46
	c. Upah Hidup .....	46
	d. Upah Minimum .....	46
	e. Upah Wajar.....	46
	4. Rukun dan Syarat Upah .....	47
	a. Rukun Pemberian Upah.....	47
	b. Syarat Pemberian Upah.....	48
	5. Komponen Upah .....	49
	a. Termasuk komponen upah .....	49
	b. Tidak termasuk komponen upah .....	50
	6. Dasar Hukum dan Sanksi dalam Pembayaran Upah .....	50
	7. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .....	53
	D. Hukum <i>Taklifi</i> dan Hukum <i>Wadh'i</i> .....	55
	1. Hukum <i>Taklifi</i> .....	56
	2. Hukum <i>Wadh'i</i> .....	57

BAB III	GAMBARAN UMUM KETENAGAKERJAAN DI	
	KABUPATEN SLEMAN .....	59
	A. Kabupaten Sleman .....	59
	B. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman .....	61
	C. Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO).....	64
	D. Serikat Pekerja .....	67
	E. Kondisi Ketenagakerjaan di Kabupaten Sleman.....	69
	1. Jumlah Penduduk Angkatan Kerja .....	69
	2. Jumlah Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin .....	70
	3. Jumlah Angkatan Kerja Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin .....	71
	4. Jumlah Pencari Kerja Menurut Keahlian.....	72
	5. Jumlah Penduduk yang Bekerja Menurut Sektor dan Jenis Kelamin .....	72
	6. Penempatan Kerja Melalui Mekanisme AKAN, AKAD, AKAL.....	73
	7. Penempatan Pencari Kerja Menurut Sektor Lapangan Usaha dan Jenis Kelamin.....	74
	8. TPT, TPAK, TKK .....	74
BAB IV	ANALISIS IMPLEMENTASI SK GUBERNUR NO	
	340/KEP/2020 TAHUN 2020 TENTANG PENETAPAN UMK	
	TAHUN 2021 DI KABUPATEN SLEMAN .....	76
	A. Implementasi SK Gubernur DIY No 340/KEP/2020 Tentang Penetapan UMK Tahun 2021 di Kabupaten Sleman.....	76
	1. Implementasi Kebijakan Surat Keputusan Gubernur DIY Nomor 340/KEP/2020 Tahun 2020 Tentang Penetapan UMK tahun 2021.....	78
	2. Tinjauan Ketenagakerjaan.....	81
	3. Tinjauan Pengupahan .....	83

B. Implementasi SK Gubernur DIY No 340/KEP/2020 Tentang Penetapan UMK Tahun 2021 di Kabupaten Sleman menurut hukum Islam .....	86
1. Sebab .....	86
2. Syarat.....	87
3. <i>Mani'</i> .....	87
C. Dampak dari Implementasi SK Gubernur DIY No 340/KEP/2020 Tentang Penetapan UMK Tahun 2021 di Kabupaten Sleman Serta Upaya yang akan dilakukan.....	88
BAB V PENUTUP .....	93
A. Kesimpulan .....	93
B. Saran .....	95
DAFTAR PUSTAKA .....	97
LAMPIRAN.....	102

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Pembagian Wilayah Admisitrasi Kabupaten Sleman .....	59
Tabel 3. 2.	IHK dan Inflasi Kabupaten Sleman menurut Kelompok Pengeluaran Triwulan 2 Tahun 2019.....	60
Tabel 3.3	Jumlah Penduduk Angkatan Kerja Menurut Kategori (Jiwa).....	70
Tabel 3.4	Jumlah Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin.....	71
Tabel 3.5.	Jumlah Angkatan Kerja menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin Per 9 November 2020 .....	71
Tabel 3.6	Jumlah Pencari Kerja Menurut Keahlian Per 25 Juni 2019.....	72
Tabel 3.7	Jumlah Penduduk yang Bekerja Menurut Sektor dan Jens Kelamin Per 9 November 2019 .....	72
Tabel 3.8	Penempatan Kerja Melalui Mekanisnme AKAN, AKAD, AKAL Per 9 November 2017 .....	73
Tabel 3.9	Penempatan Pencari Kerja Menurut Sektor Lapangan Usaha dan Jenis Kelamin Per 9 November 2017 .....	74
Tabel 3.10	TPT, TPAK, TKK Per 9 November 2017 .....	75

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Keputusan Gubernur DIY tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2021 .....	103
Lampiran 2. Daftar Pertanyaan Wawancara Disnaker Sleman .....	108
Lampiran 3. Daftar Pertanyaan Wawancara APINDO .....	109
Lampiran 4. Daftar Pertanyaan Wawancara Serikat Pekerja .....	110
Lampiran 5. Dokumentasi .....	111



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pandemi Covid-19 yang terjadi di berbagai penjuru dunia saat ini mengakibatkan guncangan besar di berbagai sektor yang kemudian berdampak pada kehidupan sosial serta melemahnya ekonomi masyarakat. Menurut Sri Mulyani, Menteri Keuangan RI, adanya Covid-19 memberi 3 dampak besar ke ekonomi Indonesia. Pertama, membuat konsumsi rumah tangga atau daya beli masyarakat jatuh sangat dalam padahal konsumsi 60% menopang ekonomi Indonesia. Kedua, dengan adanya ketidakpastian ekonomi yang terjadi akibat Covid-19, maka investasi melemah bahkan terhenti. Ketiga, karena seluruh dunia juga mengalami perlemahan ekonomi hal itu mengakibatkan pukulan harga komoditas yang turun, minyak bumi turun, batu bara turun, CPO (*Crude Palm Oil*) turun, sehingga mempengaruhi basis ekonomi Indonesia yang berorientasi ekspor.<sup>1</sup>

Padahal dituliskan juga dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (UUD 1945) pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Saat ini hanya aktivitas ekonomi yang beralih ke *online* digital yang dapat bertahan menghadapi tantangan Covid-19. Akibatnya rakyatlah yang harus menanggung penderitaan yang sangat berat dan yang paling merasakan dampak langsung

---

<sup>1</sup> Dikutip dari <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4292763/sri-mulyani-corona-beri-3-dampak-besar-ke-ekonomi-indonesia> Akses 24 November 2020, pukul 12.32 WIB.



dari situasi Covid-19 ini adalah pekerja/ buruh karena terancam keselamatannya di tempat kerja dan resiko kehilangan pekerjaan yang tinggi. Produksi yang semakin turun dari hari ke hari yang terjadi akibat Covid-19 pun akhirnya menyebabkan penghasilan para tenaga kerja ikut menurun bahkan sampai ada yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) oleh beberapa perusahaan di Indonesia khususnya di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).

Berbicara mengenai ketenagakerjaan tentunya erat kaitannya hubungan antara tenaga kerja/ pekerja dengan pengusaha. Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga disebutkan bahwa pekerja/ buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Definisi tenaga kerja yang telah dijelaskan dalam Pasal 1 angka 2 dan 3 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut juga masih memiliki beberapa klasifikasi. Ada yang dikatakan sebagai tenaga kerja terdidik, tenaga kerja terlatih (tenaga ahli) dan tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Dikutip dari <https://www.kompas.com/skola/read/2020/07/14/130000269/ketenagakerjaan--pengertian-kelompok-dan-klasifikasi-tenaga-kerja?page=all> Akses 24 November 2020, pukul 14.02 WIB. (Tenaga kerja terdidik: tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal atau nonformal, contohnya: pengacara, dokter. Tenaga kerja terlatih: tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu melalui pengalaman kerja, contohnya: mekanik. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih: tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja, contohnya: kuli, buruh lepas, pembantu rumah tangga dll.)

Untuk tenaga kerja terdidik dan terlatih bukanlah hal yang sulit untuk mencari pekerjaan dan penghasilan karena keahlian dan pengalaman yang dimiliki. Namun bagi tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih harus lebih berupaya dengan keras untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan apalagi di masa pandemi seperti ini. Berdasarkan data yang dirilis oleh Kemenaker per 20 April 2020 angka korban PHK dan dirumahkan akibat pandemi ini mencapai  $\pm$  2 juta orang dari sektor formal maupun nonformal di seluruh Indonesia.<sup>3</sup>

Daerah Istimewa Yogyakarta sendiri sampai hari ini buruh yang terdampak langsung akibat pandemi ini mencapai angka  $\pm$  36.962 orang, dimana ada 1.710 orang yang di-PHK dan 35.252 orang dirumahkan. Dimana 30.282 orang diantaranya berdomisili DIY sedangkan KTP Non DIY berjumlah 6.677 orang.<sup>4</sup> Tentu angka ini sangat mengejutkan dan sekaligus menunjukkan betapa besarnya penderitaan pekerja/buruh yang harus ditanggung, utamanya berkaitan dengan jaminan ekonomi dan pemenuhan hak-hak dasar puluhan ribu rakyat pekerja di DIY yang terdampak PHK ataupun dirumahkan yang berimbas pada hilangnya sumber pendapatan ekonomi sehingga sulit untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Selain tenaga kerja yang terdampak, setidaknya terdapat 1.207 usaha jasa pariwisata juga terdampak Covid-19 baik di sektor formal atau pun informal, sektor yang paling merasakan dampak Covid-19 adalah sektor perhotelan. Pandemi Covid-19 telah menimbulkan dampak negatif pada aspek

---

<sup>3</sup> <https://www.cnnindonesia.com> Akses 24 November 2020, pukul 14.05 WIB.

<sup>4</sup> Pidato disampaikan dalam acara *Focus Group Discussion Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta*, 15 Oktober 2020.

sosial ekonomi di semua sektor usaha masyarakat terutama di sektor pariwisata, perhotelan dan UMKM. Perlu diketahui bahwa  $\pm 70\%$  perusahaan di DIY sebagian besar adalah perusahaan menengah ke bawah seperti IKM (Industri Kecil Menengah) dan UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah).

Problematika yang terjadi dalam bidang ketenagakerjaan saat ini menjadi semakin kompleks akibat adanya Covid-19. Banyak perusahaan yang akhirnya mengurangi produksi barang maupun jasa akibat semakin menurunnya daya beli masyarakat sehingga perusahaan tidak mampu memberikan upah kepada tenaga kerja seperti pada perjanjian yang telah dilakukan sebelumnya oleh pengusaha dan tenaga kerja. Padahal dalam Pasal 88 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja. Kebijakan tersebut salah satunya dengan penetapan upah minimum. Dalam Pasal tersebut juga disebutkan bahwa pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum dalam Pasal 1 angka 1 disebutkan mengenai pengertian upah minimum yang mana upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Dalam pasal ini juga disebutkan bahwa upah minimum dapat berlaku di satu

provinsi maupun Kabupaten/Kotamadya sesuai dengan tingkat regional.<sup>5</sup>

Dalam Islam, juga mengatur mengenai upah ini yang mana disebut dengan *ijarah*.. Idris Ahmad dalam bukunya yang berjudul *Fiqh Syafi'i*,<sup>6</sup> berpendapat bahwa *ijarah* berarti upah mengupah. Hal ini terlihat ketika beliau menerangkan rukun dan syarat upah-mengupah yaitu *mu'jir* dan *musta'jir* (yang memberikan upah dan menerima upah). Namun, ada juga yang mengatakan bahwa pengertian dari *ijarah* adalah sewa-menyewa. Para ulama berbeda-beda dalam menafsirkan *ijarah* ini. Menurut Syaikh Syihan Al Din dan Syaikh Umairah bahwasanya yang dimaksudkan dengan *ijarah* yaitu akad atas manfaat yang diketahui dan disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu. Dari definisi yang para ulama jabarkan diatas, dapat disimpulkan bahwa *ijarah* yakni menukar sesuatu dengan harus ada imbalannya yang mana dapat diartikan sebagai sewa- menyewa (menjual manfaat) dan juga upah-mengupah (menjual tenaga atau kekuatan).<sup>7</sup>

Untuk menentukan upah, maka Islam menentukan sejumlah syarat tertentu dalam mengadakan kesepakatan. Diantara syarat tersebut diantaranya : upahnya harus berupa harta yang memiliki nilai, jelas dan diketahui spesifikasinya oleh pekerja. Syarat diketahuinya upah tidak bisa terpenuhi kecuali dengan cara dijelaskan dan ditentukan secara pasti.<sup>8</sup> Dalam pandangan

---

<sup>5</sup> Dedi Ismatullah, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013). hlm. 172

<sup>6</sup> Idris Ahmad, *Fiqh Syafi'i*, (Jakarta: Karya Indah, 1986). hlm. 139.

<sup>7</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2011).

<sup>8</sup> Wahbah Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu Jilid 7*, (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm.

hukum Islam, upah sangat besar kaitannya dengan konsep moral, sehingga upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi tetapi menembus batas kehidupan yakni berdimensi akhirat yang kemudian berorientasi pada pahala. Konsep moral merupakan hal sangat penting agar pahala dapat diperoleh sebagai dimensi akhirat dari upah tersebut.

Berdasarkan SK Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 319/KEP/2020 Tahun 2020 Tentang Penetapan UMP DIY Tahun 2021 yang telah diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Provinsi DIY tertanggal 1 November 2020 dan berlaku mulai Januari 2021, telah ditetapkan bahwa kenaikan UMP DIY tahun 2021 adalah sebesar 3,54 yaitu Rp. 1.765.000 berdasarkan pertimbangan dari banyak pihak. Kemudian disusul dengan keluarnya SK Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 340/KEP/2020 Tentang Penetapan UMK Tahun 2021 pada 18 November 2020 yang berlaku di wilayah Kabupaten/Kota. Karena di Yogyakarta terdapat UMP dan UMK maka sesuai dengan Peraturan Gubernur No 74 Tahun 2016 tentang Upah Minimum yang dalam pasal 7 dikatakan bahwa apabila di Kabupaten/Kota sudah terbentuk atau sudah ditetapkan UMK, maka UMP tidak perlu diberlakukan. Oleh karena itu, pemberlakuan pembayaran pekerja hanya berdasarkan pada UMK di wilayah masing-masing.

Fakta yang terjadi di Daerah Istimewa Yogyakarta adalah, para tenaga kerja masih merasa belum cukup dengan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah terlebih lagi dengan adanya pandemi yang mengakibatkan banyaknya PHK. UMP Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2020 adalah

sebesar Rp. 1.704.608.- sehingga Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) Yogyakarta mendesak Gubernur untuk menaikkan UMP setidaknya diatas 4 persen dari UMP sebelumnya. Menurut Irsyad Ade Irawan (Sekjen DPD KSPSI), kenaikan UMP yang berkisar diantara Rp. 1,7 juta tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) di Yogyakarta yaitu rata-rata Rp. 3 juta.<sup>9</sup> Khususnya Kabupaten Sleman yang memiliki KHL dengan rata-rata Rp. 3,2 juta.

Kenaikan ini sebenarnya juga tidak disetujui oleh pihak pengusaha akibat pandemi, yang mana perusahaan tidak banyak melakukan proses produksi karena daya beli masyarakat turun dan otomatis daya jual perusahaan juga ikut menurun, sehingga melakukan PHK kepada beberapa tenaga kerja di perusahaan. Namun, akhirnya setelah melalui mediasi dengan 3 unsur penetap untuk UMP yaitu Serikat Buruh, Asosiasi Pengusaha Indonesia Yogyakarta dan juga Dewan Pegupahan D. I. Yogyakarta, perusahaan tidak keberatan menaikkan upah sebesar 3,54 persen padahal harapannya apabila UMP DIY dinaikkan, tidak lebih dari 3,33 persen saja. Menurut Aria Rahadi (Ketua Dewan Pengupahan DIY), penetapan UMK 2021 telah mendasarkan pada usulan kepala daerah kabupaten dan kota sehingga diharapkan sudah sesuai dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing. Bupati dan wali kota telah melibatkan dewan pengupahan, yang di dalamnya mencakup unsur pemerintah, pengusaha dan pekerja.

---

<sup>9</sup> Dikutip dari <https://jogja.suara.com/read/2020/11/03/072000/kenaikan-ump-diy-2021-tak-penuhi-khl-puluhan-buruh-topo-pepe-di-titik-nol> pada tanggal 24 November 2020, pukul 15.18 WIB.

Dari pemaparan diatas terlihat jelas bagaimana dilematiknya mengenai permasalahan kenaikan Upah Minimum di Yogyakarta khususnya bagi pemerintah sebagai pihak penengah dan juga pembuat kebijakan antara pemberi kerja dan para tenaga kerja. Pemerintah sebagai pengambil kebijakan dalam memutuskan besaran UMP memang berat karena harus adil bagi tenaga kerja juga adil terhadap pengusaha ditambah lagi dengan adanya pandemic yang semakin menambah pelik permasalahan in. Meskipun tidak sesuai dengan tuntutan tenaga kerja dan juga pengusaha, pastinya Dewan Pengupahan telah melakukan analisis mengenai kondisi sebenarnya yang ada di lapangan guna tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

Dengan berbagai permasalahan yang ada diatas, maka perlu dicari pokok permasalahan dan juga solusinya. Oleh karena itu, maka kiranya perlu diketahui bagaimana implementasi SK Gubernur Nomor 340/KEP/2020 Tentang Penetapan UMK DIY Tahun 2021 juga bagaimana pandangan Islam terhadap implementasi ini. Hal ini perlu diketahui dan diteliti karena fakta menyebutkan bahwa sampai saat ini menurut buruh, Upah Minimum di Yogyakarta tidak dapat memenuhi KHL di Yogyakarta dan juga fakta mengenai implementasi ini dapat menjadi acuan dalam perbaikan mengenai upah pada tahun-tahun berikutnya.

Hal ini melatarbelakangi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “ANALISIS YURIDIS NORMATIF IMPLEMENTASI SURAT KEPUTUSAN GUBERNUR NOMOR 340/KEP/2020 TENTANG PENETAPAN UMK TAHUN 2021 DI KABUPATEN SLEMAN.”

Penelitian ini difokuskan untuk menganalisis implementasi Surat Keputusan Gubernur Tentang Penetapan UMK DIY secara yuridis dan normatif dengan data yang ada di Dinas Tenaga Kerja Sleman, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Yogyakarta, dan Serikat Pekerja Yogyakarta kemudian dikaji dan disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penelitian ini akan dilaksanakan dari bulan Februari-April tahun 2021.

### **B. Rumusan Masalah**

Dalam penelitian ini telah dirumuskan permasalahan yang akan diteliti dalam agar lebih terfokus dalam melakukan penelitian, diantaranya yaitu :

1. Bagaimanakah implementasi SK Gubernur No 340/KEP/2020 Tentang Penetapan UMK Tahun 2021 di Kabupaten Sleman?
2. Bagaimanakah implementasi SK Gubernur No 340/KEP/2020 Tentang Penetapan UMK Tahun 2021 di Kabupaten Sleman menurut hukum Islam?
3. Bagaimana dampak dari implementasi SK Gubernur No 340/KEP/2020 Tentang Penetapan UMK Tahun 2021 di Kabupaten Sleman serta upaya yang akan dilakukan?

### **C. Tujuan Masalah**

Tujuan dari rumusan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana implementasi SK Gubernur No 340/KEP/2020 Tentang Penetapan UMK Tahun 2021 di Kabupaten Sleman
2. Untuk mengetahui bagaimana SK Gubernur No 340/KEP/2020 Tentang Penetapan UMK Tahun 2021 di Kabupaten Sleman dalam hukum Islam



3. Untuk mengetahui bagaimana dampak dari implementasi SK Gubernur No 340/KEP/2020 Tentang Penetapan UMK Tahun 2021 di Kabupaten Sleman serta upaya yang akan dilakukan terhadap adanya dampak dari implementasi tersebut.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai pengembangan keilmuan dalam bidang hukum ketenagakerjaan khususnya dalam implementasi suatu bentuk keputusan pemerintah secara teoritis mengenai upah minimum yang telah ditetapkan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi maupun bahan acuan maupun bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berwenang dalam menetapkan upah minimum sehingga ketika diimplementasikan akan sesuai dengan yang diharapkan dan tidak menimbulkan dampak negatif bagi pihak-pihak yang terkait.

#### **E. Telaah Pustaka**

Telaah pustaka ini bertujuan untuk mengetahui pembahasan atau penelitian terdahulu dengan objek penelitian yang sejenis atau linier agar dapat menjadi bahan komparasi serta menjadi acuan dalam penulisan penelitian ini. Sebagai bahan komparasi dan juga referensi, penulis membandingkan hasil penelitian satu dengan yang lainnya, diantaranya:

*Pertama*, “Implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 270/KEP/2012 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 di Kota Yogyakarta”, oleh Muhammad Zharfan ‘Alim (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta). Skripsi ini membahas mengenai bagaimana penerapan atau implementasi mengenai surat keputusan Gubernur mengenai upah minimum Kabupaten/Kota di Kota Yogyakarta pada tahun 2013. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah bahwasanya implementasi dilakukan oleh ketiga pihak diantaranya pemerintah sebagai pembuat kebijakan, para pengusaha, dan juga tenaga kerja.<sup>10</sup> Implementasi yang dilakukan oleh pemerintah adalah dengan melakukan pembuatan, sosialisasi, pembinaan dan juga pengawasan terhadap berlakunya Surat Keputusan tersebut. Implementasi terhadap pengusaha ternyata memberatkan pihak pengusaha menengah ke bawah karena nominal UMK tahun 2013 lebih besar dibandingkan tahun 2012 sehingga pengusaha dituntut untuk menaikkan standar upah baru bagi pekerjanya. Implementasi terhadap tenaga kerja yaitu menjadi salah satu bentuk perhatian pemerintah agar tenaga kerja mendapatkan upah yang pantas. Dalam skripsi ini juga disebutkan mengenai faktor penghambat dan pendukung mengenai implementasi Surat Keputusan tersebut.

Perbedaan skripsi milik Muhammad Zharfan ‘Alim dengan skripsi ini adalah objeknya, yang mana dalam skripsi ini akan membahas mengenai kenaikan UMP di Daerah Istimewa Yogyakarta. Persamaan penelitian terletak

---

<sup>10</sup> Zharfan Alim, “Implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 270/KEP/2012 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2013 di Kota Yogyakarta, Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, hlm. 148

pada analisis mengenai implementasi Surat Keputusan Gubernur yang membahas mengenai upah minimum.

*Kedua*, “Efektifitas Upah Minimum di Kabupaten Bandung”, oleh Elisa Susanti (Universitas Padjajaran, Bandung). Dalam jurnal ini disebutkan mengenai bagaimana keefektifitasan upah minimum yang ada di Kabupaten Bandung sebagai alat kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan, dalam hal ini yaitu untuk memenuhi hak-hak dan perlindungan upah bagi pekerja serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.<sup>11</sup> Pada kesimpulannya dalam penelitian ini, upah minimum ternyata belum efektif sebagai alat perlindungan upah bagi tenaga kerja. Terdapat banyak tenaga kerja di Kabupaten Bandung yang tidak dibayar sesuai dengan ketentuan upah minimum.

Perbedaan jurnal milik Elisa Susanti dengan penelitian ini adalah jurnal Elisa Susanti membahas mengenai bagaimana upah minimum itu berfungsi sebagai alat perlindungan upah bagi tenaga kerja yang mana pemerintah sebagai pembuat kebijakan harus berhati-hati dalam menentukan besaran upah sedangkan dalam penelitian ini akan membahas mengenai bagaimana implementasi Surat Keputusan Gubernur DIY dalam hal menetapkan upah minimum yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Namun, terdapat kesamaan dalam penelitian dan jurnal ini, yaitu pada subjek penelitiannya yaitu tenaga kerja, pengusaha dan juga pemerintah.

*Ketiga* ”Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja

---

<sup>11</sup> Elisa Susanti, “Efektifitas Upah Minimum di Kabupaten Bandung”, Jurnal Universitas Padjajaran, hlm. 24.

Pada PT Global Perkasa”, oleh Fauzan Adhim (UIN Ar-Raniry, Banda Aceh). Skripsi milik Fauzan Adhim ini membahas mengenai bagaimana sistem penetapan upah di PT Global Perkasa serta bagaimana hukum Islam memandang hal tersebut. Kesimpulan dalam skripsi ini yaitu sistem pengupahan yang diterapkan oleh PT Global Perkasa dalam memberikan upah bagi tenaga kerja adalah menggunakan sistem harian sedangkan untuk staf ahli menggunakan sistem borongan.<sup>12</sup> Hukum Islam yang digunakan dalam sistem pengupahan disini ditinjau dari akad nya yaitu berdasarkan kontraknya yang berisi sebab dan akibat. Perusahaan telah menyebutkan dalam kontrak mengenai bagaimana upah yang diterima pekerja, namun perusahaan belum mampu membayarkan upah sesuai dengan jangka waktu pembayaran yang mana hal ini bertentangan dengan hadist Nabi yang berisi mengenai pembayaran upah yang wajib dibayarkan sebelum keringat mengering.

Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian milik Fauzan Adhim adalah bahwa dalam penelitian ini tidak membahas mengenai bagaimana sistem pengupahan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap tenaga kerjanya. Namun, persamannya adalah bagaimana Islam memandang mengenai sistem pengupahan yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari sebagai bentuk implementasi keputusan pembuat kebijakan.

---

<sup>12</sup> Fauzan Adhim, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT Global Perkasa”, Skripsi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam, Banda Aceh, hlm. 69.

## F. Landasan Teori

### 1. Hukum Ketenagakerjaan

Perbudakan menjadi hal yang biasa terjadi di Indonesia pada zaman kolonial Belanda dan Jepang. Perbudakan dapat dikatakan bahwa terdapat sejumlah orang yang dipekerjakan dibawah pimpinan orang lain dan tidak memiliki hak atas apapun, bahkan hak atas hidupnya.<sup>13</sup> Para budak ini mendapatkan pemeliharaan dari tuannya dengan hanya diberikan makan dan pemondokan sebagai tempat tidur. Perbudakan ini terjadi cukup lama di Indonesia dalam masa kolonial Belanda. Upaya untuk memperbaiki nasib budak terus dilakukan pada masa Raffles.

Pada tahun 1818 sampai dengan tahun 1824, Sir Thomas Stamford Raffles mendirikan sebuah badan swasta yang bertujuan untuk mengakhiri perbudakan di Indonesia yang bernama *Javaans Menschlievend Genootschap*, namun usaha ini ternyata tidak berhasil. Baru pada tahun 1854 dalam *Regelingsreglement* (RR) pasal 115-117 yang kemudian menjadi pasal 169-171 *Indische Staatregeling* (IS) 1926, dengan tegas bahwa perbudakan telah dihapuskan.

Muncullah istilah hukum perburuhan. Imam Soepomo dalam bukunya *Pengantar Hukum Perburuhan*, menulis hukum perburuhan sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan

---

<sup>13</sup> Prof. Imam Soepomo, S.H, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 1999). hlm. 14

kerja itu. Dapat ditarik kesimpulan bahwa menurut Imam Soepomo bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Hukum perburuhan kemudian dirumuskan dalam beberapa unsur, diantaranya:<sup>14</sup>

- a. Adanya serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis
- b. Peraturan tersebut mengenai suatu peristiwa
- c. Adanya orang (buruh/pekerja) yang bekerja pada pihak lain (majikan/pengusaha).
- d. Adanya upah.

Kemudian muncul perluasan dari hukum perburuhan menjadi hukum ketenagakerjaan. Abdul Hakim merumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan dari unsur-unsur yang dimiliki, yaitu:<sup>15</sup>

- a. Serangkaian peraturan yang tertulis dan tidak tertulis.
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.
- c. Adanya orang yang bekerja dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
- d. Mengatur perlindungan pekerja, meliputi: masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, serta keberadaan organisasi pekerja, pengusaha,

---

<sup>14</sup> Zainal Asikin, et al., *Dasar dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Press, 2010). hlm. 2

<sup>15</sup> Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 5-6

dan sebagainya.

Pengertian hukum ketenagakerjaan menjadi lebih luas dari yang selama ini dikenal, yang ruang lingkungannya hanya berkenaan dengan hubungan pekerja dengan pemberi kerja dalam hubungan kerja saja. Sedangkan objek hukum ketenagakerjaan menjadi semakin luas meliputi objek materiil dan formal yang bersifat sosial ekonomis. Sifat dari hukum ketenagakerjaan sendiri adalah mengatur dan memaksa yang terdapat campur tangan pemerintah dalam hubungan kerja dan juga aspek sebelum hubungan kerja (pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan pekerjaan, dan lain-lain), selama bekerja (upah, jaminan sosial, kesehatan, keselamatan kerja, pengawasan kerja, dan lain-lain) dan sesudah hubungan kerja (pesangon dan dana pensiun/ jaminan hari tua).

Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pihak pengusaha. Disebutkan dalam UUD 1945 pasal 27 bahwasanya kedudukan pekerja dan pengusaha adalah sama. Tujuan dari hukum ketenagakerjaan adalah mencapai tujuan pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya dengan meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja guna mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata baik secara materiil maupun spiritual. Hal ini sejalan dengan tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang juga akan berdampak pada pembangunan ekonomi masyarakat Indonesia.

Dalam hal ketenagakerjaan, Indonesia memiliki Hubungan Industrial Pancasila (HIP) yaitu hubungan antara para pelaku dalam proses

produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, pemerintah) yang didasarkan pada sila Pancasila dan UUD 1945. Dr. Payaman J. Simanjuntak mengemukakan bahwa hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang berkaitan dalam proses produksi barang dan jasa dengan tujuan menciptakan hubungan yang aman dan harmonis antara pihak-pihak tersebut, oleh karena itu pembinaan hubungan industrial merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia.<sup>16</sup>

Pada dasarnya dalam suatu hubungan industrial tidak menginginkan adanya konflik dari pihak manapun, namun terdapat banyak perbedaan pendapat yang kemudian ingin menguntungkan salah satu pihak saja yang kemudian menjadi tidak selaras dengan tujuan awal dari hubungan industrial ini. Hal ini lah yang kemudian menimbulkan adanya konflik diantara pihak-pihak yang saling terkait diantaranya pemerintah, pengusaha dan juga tenaga kerja. Untuk mencapai tujuan masing-masing pihak secara bersama-sama dalam hubungan industrial adalah dengan membuat Perjanjian Kerja Bersama. Melalui perjanjian ini, perbedaan pendapat dan kepentingan antara masing-masing pihak dapat dijembatani, sehingga ketenangan kerja dan apa yang dikehendaki dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dapat tercapai.<sup>17</sup>

Hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, tidak terlepas dari intervensi pemerintah sebagai pembuat kebijakan dan pengambil

---

<sup>16</sup> Supomo Suparman, *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Jala Permata Aksara, 2009), hlm. 3

<sup>17</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2007), hlm. 26



keputusan dalam ketenagakerjaan. Hal ini dapat dilihat dari perkembangan Undang-Undang serta Peraturan-Peraturan yang secara langsung mengatur mengenai hal tersebut, tidak terkecuali tentang upah minimum yang kemudian diatur dalam beberapa peraturan diantaranya:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum.
- c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.
- d. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) Nomor KEP-49/MEN/2004 Tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.
- e. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) Nomor KEP-231/MEN/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Seperti tertuang dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

## 2. Ijarah

Dalam bahasa Arab, upah disebut *ujrah* atau *ajr* yang berarti memberi hadiah atau upah atas sebuah pekerjaan.<sup>18</sup> Menurut (Afzalurrahman, 2000:395) pengertian upah secara fiqih tidak jauh maknanya dari pengertiannya secara bahasa yakni upah adalah harga yang dibayarkan pada pekerja atas pelayanannya dalam memproduksi kekayaan.

Landasan hukum mengenai upah juga diatur dalam Al-Quran yang terdapat dalam Surat At-Thalaq: 6 dan Surat Al-Baqarah: 233.

### a. Q.S At-Thalaq ayat (6)

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مَنْ وُجِدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أَوْلَاتٍ حَمَلٍ  
فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمِّرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ  
وَإِنْ تَعَاسَرْتُم فَسَتْرُضِعْ لَهُ الْآخَرَىٰ (٦)

### b. Q.S Al Baqarah ayat (233)

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ  
وَأَعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Dalam Hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah juga membahas mengenai upah, yang mana bunyi hadist nya yaitu:

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا. قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ  
قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ

Berdasarkan Islam, upah tidak hanya berorientasi pada materiil saja, tetapi juga berdimensi akhirat yang berupa pahala. Oleh karena itu hikmah adanya upah selain mengenai pemberian uang atau imbalan atas

<sup>18</sup> Ahmad Warson Munawwir, *Al Munawwir Kamus Arab-Indonesia, edisi II*, (Surabaya: Pustaka Progresif, 1997), hlm. 9

pekerjaan yang telah dilakukan adalah terciptanya kerja sama saling menguntungkan, membantu pihak pekerja untuk mendapatkan pekerjaan, membantu pihak pemberi kerja untuk mendapatkan tenaga kerja dan meningkatkan kemakmuran masyarakat.

Dasar hukum mengenai *ijarah* juga telah dibolehkan lewat kesepakatan para ulama, yang mana dalam melakukan akad *ijarah* harus sesuai dengan kaidah *fiqh* yang pada dasarnya semua bentuk *muamalah* boleh dilakukan selama tidak ada dalil yang melarangnya, menghindari *mufasadat* (kerusakan/bahaya) harus didahulukan atas mendatangkan kemaslahatan. Tidak ada seorang ulama pun yang membantah kesepakatan ini, sekalipun ada diantara mereka yang berbeda pendapat maka hal itu tidak ditanggapi.<sup>19</sup> Menurut Ulama Hanafiyah hukum *ijarah* bisa menjadi rusak, jika penyewa telah mendapatkan manfaat tetapi orang yang menyewakan atau yang bekerja dibayar lebih kecil daripada kesepakatan pada waktu akad. Akan tetapi, jika kerusakan disebabkan karena penyewa tidak memberitahukan jenis pekerjaan perjanjiannya, upah harus diberikan semestinya.

Adapun aturan-aturan kontrak kerja dalam Islam antara Pengusaha dan Pekerja adalah:

- 1) Ketentuan kerja yang mencakup dari bentuk pekerjaan, waktu kerja dan gaji, dimana bentuk pekerjaan yang harus dilakukan harus halal, waktu pekerjaan harus jelas, tingkat pemberian upahnya juga harus

---

<sup>19</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah, Jilid III* (Beirut: Dar al-Kitab Al-Arabiyy: 1971), hlm. 180

dijelaskan saat akad demikian pula jumlahnya.

- 2) Penerimaan besarnya upah harus didasarkan pada prinsip keadilan, upah harus dinegosiasikan oleh pekerja dan pemberi kerja, sehingga kepentingan kedua belah pihak dapat dipertimbangkan secara adil. Begitu pula pemerintah, saat menetapkan upah haruslah adil agar tidak ada yang merasa dirugikan.
- 3) Hak pekerja dan pemberi kerja, dimana dalam kontrak masing-masing pihak harus memiliki hak dan kewajiban yang harus dilakukan dan diperoleh.<sup>20</sup>

Dengan demikian, sudah jelas bahwa ketentuan-ketentuan dalam Islam harus diimplementasikan dengan baik oleh pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Dalam rangka mencegah kezaliman yang terjadi dalam kontrak kerja tersebut, maka Islam meberlakukan hukum-hukum yang tegas kepada siapa saja yang melakukan pelanggaran. Dalam hal ini harus diberlakukan prinsip-prinsip dalam Ijarah yaitu keadilan, kebajikan, dan kelayakan.

### **G. Metodologi Penelitian**

Penelitian merupakan cara-cara ilmiah untuk memahami dan memecahkan masalah sehingga didapatkan kebenaran yang sifatnya ilmiah (Idrus, 2009: 9). Oleh karena itu dalam melakukan penelitian dibutuhkan adanya suatu metodologi untuk mendapatkan kebenaran ilmiah. Penelitian ini menggunakan

---

<sup>20</sup> Muhammad, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Yogyakarta: Dana Bakti Waqaf, 2003), hlm. 166.

pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analitik terhadap data data yang telah didapatkan.

## **H. Jenis Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan metode deskriptif. Metode kualitatif berusaha mengungkap berbagai keunikan yang terdapat dalam individu, kelompok, masyarakat atau organisasi dalam kehidupan sehari-hari secara menyeluruh, rinci, dalam, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Miles and Huberman, 1994: 6-7). Penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang sifatnya umum terhadap kenyataan sosial dari perspektif partisipan (Basrowi dan Suwandi, 2008: 21).

## **I. Subjek dan Objek Penelitian**

### **1. Subjek Penelitian**

Menurut Amirin dalam (Idrus, 2009: 91) subjek penelitian adalah seseorang atau sesuatu yang mengenainya ingin diperoleh keterangan. Subjek dalam penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Yogyakarta, dan juga Serikat Pekerja Yogyakarta.

### **2. Objek penelitian**

Objek penelitian adalah sesuatu yang ingin diketahui atau diteliti dari subjek penelitian. Objek dari penelitian ini adalah Surat Keputusan

Gubernur DIY Nomor 340/KEP/2020 Tentang Penetapan UMK DIY  
Tahun 2021

## **J. Teknik Pengumpulan Data**

Terdapat dua jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, sedangkan data sekunder adalah data pendukung yang diperoleh dari sumber-sumber lain yang relevan.

Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer dan data sekunder diantaranya yaitu:

### **1. *In-depth Interview* (wawancara mendalam)**

Wawancara mendalam dilakukan untuk memperoleh data primer dari subjek penelitian. Untuk memperlancar wawancara, peneliti akan menyiapkan *interview guide* atau pertanyaan-pertanyaan yang telah terstruktur sehingga pertanyaan akan lebih fokus pada unit analisis yang akan diteliti. Wawancara dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY khususnya di Seksi Pengupahan dan Jamsos TK, APINDO Yogyakarta, dan Serikat Pekerja Yogyakarta.

### **2. Pengumpulan Dokumen**

Peneliti akan memperoleh data sekunder dari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Dokumen dapat berupa catatan atau laporan tertulis yang dimiliki Disnakertrans DIY, APINDO DIY, Serikat Pekerja Yogyakarta.

### 3. Pengumpulan Sumber Pustaka

Selain mengumpulkan dokumen, untuk mendapatkan data sekunder peneliti juga akan mengumpulkan sumber pustaka. Data sekunder dari sumber pustaka dapat berupa buku-buku, jurnal, thesis, Undang-Undang dan lain-lain yang berkaitan dengan objek penelitian yang dapat membantu dalam proses analisis data.

## **K. Teknik Analisis Data**

Langkah yang harus ditempuh setelah pengumpulan data yaitu analisis data. Analisis data merupakan bagian terpenting dalam metode ilmiah, karena analisis data digunakan untuk memecahkan masalah penelitian dengan proses memilih, memilah, membuang dan menggolongkan data untuk menjawab permasalahan (Basrowi dan Suwandi, 2008: 192). Data-data yang telah diperoleh akan dianalisis dengan teknik analisis Miles and Huberman yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

### 1. Reduksi Data

Tahap pertama : Editing, pengelompokan, dan peringkasan data.

Tahap kedua : Penyusunan catatan-catatan mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan objek analisis yang diteliti.

Tahap ketiga : Konseptualisasi tema dan pola.

### 2. Penyajian Data

Penyajian data dapat diorganisasikan atau dikelompokkan berdasarkan kesamaan pola dengan menjalin atau mengaitkan kelompok data yang satu dengan yang lain sehingga seluruh data yang dianalisis terlibat dalam satu

kesatuan.

### 3. Penarikan Kesimpulan

Tahap ini diartikan sebagai penarikan dari data data yang sebelumnya telah diolah sehingga menghasilkan suatu kesimpulan mengenai keseluruhan data yang telah didapatkan.

#### **L. Teknik Keabsahan Data**

Teknik keabsahan data merupakan upaya untuk menunjukkan validitas dan reabilitas terhadap data (Idrus, 2009: 145). Teknik keabsahan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber data yang mana merupakan usaha untuk menemukan kebenaran data yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin kesalahan yang terjadi saat pengumpulan dan analisis data. Peneliti melakukan triangulasi sumber data dari wawancara, dokumen dan pustaka.

Wawancara akan peneliti dapatkan dari Kepala Seksi Pengupahan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman atau yang mewakilinya. Kemudian dilakukan kepada ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Yogyakarta atau yang mewakilinya dan juga kepada Ketua Serikat Pekerja (SP) Yogyakarta atau yang mewakilinya. Triangulasi dokumen dilakukan pada arsip-arsip yang dimiliki Disnaker Kabupaten Sleman, APINDO dan juga SP. Untuk triangulasi pustaka dilakukan untuk mendukung teori dan juga menguatkan teori yang digunakan peneliti.



## **M. Sistematika Pembahasan**

Dalam rangka memudahkan dalam mempelajari hasil penelitian ini, maka peneliti membuat sistematika pembahasan dalam penelitian yang akan dilaksanakan, diantaranya yaitu:

BAB I meliputi latar belakang masalah yang akan diteliti kemudian rumusan masalah serta tujuan masalah. Dalam bab satu juga dicantumkan mengenai manfaat dan kegunaan penelitian ini secara teoritis dan praktis. Terdapat landasan teori yang dituliskan dalam penelitian ini juga membahas mengenai metode penelitian yang akan digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini.

BAB II berisi tinjauan umum mengenai Upah Minimum Kabupaten/Kota, perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia khususnya Kabupaten Sleman, pembentukan Dewan Pengupahan, serta tugas dan fungsi bidang Hubungan Industrial dan Jamsos Tk Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman.

BAB III membahas UMK Kabupaten Sleman berdasarkan Surat Keputusan Gubernur No 340/KEP/2020 Tentang Penetapan UMK Tahun 2021 termasuk tinjauan umum serta peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman

BAB IV membahas mengenai analisis implementasi yang telah dilakukan oleh Disnaker Kabupaten Sleman, APINDO DIY, dan Serikat Pekerja DIY baik secara hukum positif maupun implementasinya secara hukum Islam. Serta menganalisis dampak implementasi serta upayanya.

BAB V akan dibahas mengenai kesimpulan yang didapat dari data-data analisis yang telah terkumpul selama penelitian serta saran yang akan peneliti

sampaikan dalam penulisan penelitian ini.

LAMPIRAN akan berisi Surat Keputusan Nomor 319/KEP/2020 Tentang Penetapan UMP DIY Tahun 2021, data diri penulis, dokumen, gambar, dan yang lain-lain yang dirasa perlu dicantumkan dalam penelitian ini.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan analisis dari rumusan masalah dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Implementasi mengenai Surat Keputusan Gubernur DIY Nomor 340/KEP/2020 Tahun 2020 Tentang Penetapan UMK Tahun 2021 telah dilaksanakan oleh berbagai pihak yang berkaitan dengan pengupahan. Dewan Pengupahan sebagai pembuat kebijakan bersama dengan Apindo dan Serikat Pekerja melakukan tugasnya dengan baik dengan menaikkan UMK Kabupaten Sleman sebesar 3,11% dengan nominal sebesar Rp. 1.903.500,-. Sejak awal Surat Keputusan Gubernur DIY Nomor 340/KEP/2020 Tahun 2020 Tentang Penetapan UMK Tahun 2021 diterapkan yaitu Januari 2021 hingga bulan April 2021, Dewan Pengupahan Kabupaten Sleman telah melakukan pemantauan terhadap 16 perusahaan yang ada di kabupaten Klaten dan hasilnya terdapat 4 perusahaan yang tidak menerpakan UMK berdasarkan Surat Keputusan Gubernur DIY Nomor 340/KEP/2020 Tahun 2020 Tentang Penetapan UMK Tahun 2021. Oleh karena itu, bagi perusahaan industri padat karya tertentu yang terdampak pandemi Covid-19 dapat melakukan penyesuaian besaran dan cara pembayaran upah pekerja yang didukung oleh Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Pengupahan Pada Industri Padat Karya Tertentu Dalam Masa Pandemi Corona Virus Disease (Covid-19) dengan syarat

bahwa penyesuaian besaran upah dilakukan dengan cara musyawarah yang dilandasi kekeluargaan, transparansi dan itikad baik serta harus memuat besaran upah, cara pembayaran upah, serta jangka waktu berlakunya kesepakatan paling lama sampai 31 Desember 2021.

2. Implementasi mengenai Surat Keputusan Gubernur DIY Nomor 340/KEP/2020 Tahun 2020 Tentang Penetapan UMK Tahun 2021 dilihat dari segi hukum Islam dapat dikaitkan dengan hukum wadh'i. Dalam hukum wadh'i mengenai sebab Apabila hal ini dikaitkan dengan Surat Keputusan Gubernur DIY Nomor 340/KEP/2020 Tahun 2020 Tentang Penetapan UMK Tahun 2021 sudah jelas terdapat sebab yang mengharuskan pengusaha membayarkan upah kepada pekerjanya sesuai dengan UMK Kabupaten Sleman yakni sebesar Rp. 1. 903.500,- apabila pekerja telah melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan syarat, dalam pemberian upah diantaranya adalah upah harus diberikan secara musyawarah oleh pengusaha dan pekerjanya, upah harus dinyatakan secara jelas dengan bukti yang konkrit, upah harus dibayarkan sesegera mungkin setelah pekerja melaksanakan pekerjaannya, serta upah yang diberikan harus sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerjanya. Adanya pandemi Covid-19 menjadi penghalang bagi perusahaan untuk memberikan gaji penuh sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur DIY Nomor 340/KEP/2020 Tahun 2020 Tentang Penetapan UMK Tahun 2021
3. Implementasi mengenai Surat Keputusan Gubernur DIY Nomor 340/KEP/2020 Tahun 2020 Tentang Penetapan UMK Tahun 2021 tentunya

memberikan dampak. Dari pihak pengusaha merasa kesulitan membayarkan upah sebesar Rp. 1.903.500,- kepada para pekerjanya di tengah masa pandemi Covid-19 saat ini yang mengakibatkan menurunnya kondisi perekonomian, selain itu dari pihak pekerja juga merasa hal ini merugikan mereka terlebih lagi bagi masyarakat yang tidak mempunyai pekerjaan sampingan dan harus di PHK oleh perusahaan. Selain itu upaya yang dilakukan dalam menyikapi hal ini yaitu menyalurkan bantuan subsidi bagi pekerja yang dirumahkan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat memberikan saran dan masukan sebagai bahan pertimbangan bagi semua pihak yang berkaitan dengan permasalahan mengenai pengupahan, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman harus lebih meningkatkan perannya sebagai penengah antara pengusaha dan pekerjanya apabila terjadi pelanggaran terhadap penentuan besaran upah. Selain itu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman perlu lebih intensif dalam memberikan penyuluhan serta sosialisasi mengenai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota sehingga perusahaan menjadi sadar akan kewajibannya dalam memberikan upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku namun dalam kondisi seperti ini, pemerintah diharapkan mampu mengklasifikasikan perusahaan berdasarkan jumlah upah yang diberikan kepada pekerjanya. Dengan klasifikasi ini diharapkan

kontrol serta pengawasan akan lebih mudah setiap tahunnya.

2. Apindo Kabupaten Sleman harus lebih memperhatikan anggotanya yaitu perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Sleman untuk lebih sadar mengenai pentingnya wajib lapor kepada pemerintah agar dapat didata serta diklasifikasikan sehingga pemerintah dapat bekerja sama membantu mengatasi permasalahan yang terjadi serta pengusaha dapat lebih memperhatikan hak-hak pekerja.
3. Serikat Pekerja atau pekerja harus berani dalam menyampaikan pendapatnya serta memperjuangkan hak-haknya agar perusahaan tidak semena-mena dalam memberikan upah. Selain itu, apabila perusahaan memberikan upah tidak sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur DIY Nomor 340/KEP/2020 Tahun 2020 Tentang Penetapan UMK Tahun 2021 namun tidak ada musyawarah dengan pihak pekerja, maka pekerja wajib mengadukan hal ini kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman sehingga hal ini dapat ditangani dengan baik dengan pemberian sanksi maupun hukuman kepada perusahaan yang melanggar peraturan perundang-undangan.

## DAFTAR PUSTAKA

### 1. Al-Quran dan Terjemahnya

Kementerian Agama RI. 2014. Al-Quran Terjemah. Bandung: Sigma.

### 2. Hukum/ Perundang-Undangan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) Nomor KEP-231/MEN/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) Nomor KEP-49/MEN/2004 Tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.

Peraturan Bupati Sleman Nomor 6.2 Tahun 2019 Tentang Dewan Pengupahan.

Peraturan Bupati Sleman Nomor 69 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Pengupahan Pada Industri Padat Karya Tertentu Dalam Masa Pandemi Corona Virus Disease (COVID- 19).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/11/HK.04/X/2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 Pada Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID- 19)

Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 340/KEP/2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/ Kota Tahun 2021

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

### 3. Fiqh dan Ushl Fiqh

Ahmad Idris, *Fiqh Syafi'i*, Jakarta: Karya Indah, 1986.

Ali, *al-Ihkam fi Ushul al-Ahkam* Juz III. Riyadh, Saudi Arabia: Darus Shomi'I, 2003.

Khallaf, Abdul Wahab, *Ilmu Ushul Fiqih Terjemahan Moh Zuhri Cetakan I*, Semarang: Dina Utama, 1994.

Munawwir, Ahmad Warson, *Al Munawwir Kamus Arab-Indonesia, edisi II*, Surabaya: Pustaka Progresif, 1997.

Sabiq Sayyid, *Fiqh Sunnah, Jilid III*, Beirut: Dar al-Kitab Al-Arabiyy, 1971.

Suhendi Hendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT. Rajagrafindo, 2011.

Syafei Rachmat, *Ilmu Ushul Fiqih*, Bandung: Pustaka Setia, 2007.

Thoah Chabib, *Fiqh*, Semarang: CV Gani&Son, 2004.

Zuhaili Wahbah, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu Jilid 7*, Jakarta: Gema Insani, 2011.

### 4. Buku

Abdul Wahab, Solihin, *Analisis Kebijakan: Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.

Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995.

Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.

Anonymous, *Pengupahan Hubin Syaker Pusdiklat Pegawai Tenaga Kerja dan Transmigrasi*, Departemen Tenaga Kerja, 2001.

Anwar Samsul, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqh Muamalat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.



- Armansyah dan Koesparmono Irsan, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Jakarta: Erlangga, 2016.
- Asikin Zainal et al, *Dasar dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Press, 2010
- Ayub Muhammad, *Understanding Islamic Finance*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2009.
- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016.
- Husni Lalu, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta: PT Rafagrafindo Persada, 2007.
- Idrus Muhammad, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, Jakarta: Erlangga, 2009.
- Ismatullah Dedi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2013.
- Kartasapoetra G, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika, 1994.
- Muhammad, *Etika Bisnis Dalam Islam*, Yogyakarta: Dana Bakti Waqaf, 2003.
- Rachmat Martoyo, *Serikat Pekerja Pengusaha dan Kesepakatan Kerja Bersama*, Jakarta: Fikahati Aneska, 1991.
- Rusli Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Setyodarmojo Soenarko, *Public Policy: Pengertian Pokok Untuk Memahami dan Analisa Kebijaksanaan Pemerintah*, Surabaya: Airlangga University Press, 2000.
- Soepomo Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1999
- Suparman Supomo, *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial*, Jakarta: Jala Permata Aksara, 2009.

## 5. Website

<https://www.liputan6.com/bisnis/read/4292763/sri-mulyani-corona-beri-3-dampak-besar-ke-ekonomi-indonesia> Diakses pada tanggal 24 November 2020, pukul 12.32 WIB.

<https://www.kompas.com/skola/read/2020/07/14/130000269/ketenagakerjaan--pengertian-kelompok-dan-klasifikasi-tenaga-kerja?page=all> Diakses pada tanggal 24 November 2020, pukul 14.02 WIB.

<https://jogja.suara.com/read/2020/11/03/072000/kenaikan-ump-diy-2021-tak-penuhi-khl-puluhan-buruh-topo-pepe-di-titik-nol> Diakses pada tanggal 24 November 2020, pukul 15.18 WIB.

<http://www.slemankab.go.id/profil-kabupaten-sleman/geografi/letak-dan-luas-wilayah> Diakses pada 15 Maret 2021, pukul 22.45

<http://apindo.or.id/id/about/sejarah> Diakses pada 17 Maret 2021, Pukul 23.06 WIB.

<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/serikat-pekerja/asosiasi-pengusaha> Diakses pada 17 Maret 2021, Pukul 23.34.

## 6. Jurnal dan Skripsi

Adhim Fauzan, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT. Global Perkasa*, Skripsi, Fakultas Syariah dan Hukum: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam, Banda Aceh, 2018.

Alim Zharfan, *Implementasi Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 370/KEP/ 2012 Tentang Upah Minimum Kabupaten/ Kota Tahun 2013 di Kota Yogyakarta*, Skripsi, Fakultas Syariah dan Hukum: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.

Budiyono, *Penetapan Upah Minimum Dalam Kaitannya Dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/ Buruh Dan Perkembangan Perusahaan*, Tesis, Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum: Universitas Diponegoro, 2007.

Elisa Susanti, *Efektifitas Upah Minimum di Kabupaten Bandung*, Jurnal, Universitas Padjajaran: Bandung, 2016.

Lapeti Sari, dkk, *Analisis Tingkat Upah Pekerja Di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Rumah Makan/ Restoran)*, Jurnal Ekonomi, Fakultas Ekonomi: Universitas Riau, 2009.

Suhairi, dkk, *Aspek Hukum Penetapan Upah Minimum Kabupaten Batubara*, Jurnal, Fakultas Hukum: Universitas Asahan: Sumatera Utara, 2020.

Bagaskara Aldo, *Implementasi Tentang Kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) Di Kota Batu Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja*, Skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya: Malang, 2017.

