

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK UPAH MINIMUM
DI KOTA PALOPO BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN**

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Hukum (S.H)
pada Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo



Oleh

M. RISMAN AZIS
NIM 1416160016

**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
2021**

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK UPAH MINIMUM
DI KOTA PALOPO BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN**

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Hukum (S.H)
pada Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo



Oleh

M. RISMAN AZIS
NIM 1416160016

Pembimbing:

- 1. Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI**
- 2. Nirwana Halide, S.HI., M.H**

**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
2021**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Risman Azis
NIM : 1416160016
Program Studi : Hukum Tata Negara
Fakultas : Syariah

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administrasi atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 22 November 2021
Yang membuat pernyataan




M. Risman Azis
NIM 1416160016

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Minimum di Kota Palopo Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang ditulis oleh M. Risman Azis dengan Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 1416160016, mahasiswa program studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang telah dimunaqasyahkan pada hari Kamis, tanggal 18 November 2021 Miladiyah bertepatan dengan 13 Rabiul Akhir 1443 Hijriah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Hukum (S.H).

Palopo, 22 November 2021

TIM PENGUJI

1. Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI	Ketua Sidang	(.....)
2. Dr. Helmi Kamal, M.HI	Sekretaris Sidang	(.....)
3. Dr. Hj. A. Sukmawati Assaad, S.Ag., MPd	Penguji I	(.....)
4. Saharuddin, S.HI., M.H	Penguji II	(.....)
5. Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI	Pembimbing I	(.....)
6. Nirwana Halide, S.HI., M.H	Pembimbing II	(.....)

Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Syariah

Ketua Program Studi
Hukum Tata Negara


Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI
NIP 196805071999031004




Anita Marwing, S.HI., M.H
NIP 198201242009012006

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ
وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Minimum Di Kota Palopo Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015” setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam tercurah kepada Rasulullah Muhammad saw. kepada keluarga, para sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana hukum dalam bidang hukum tata negara di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan dan dorongan dari banyak pihak. Maka dengan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada kedua orang tuaku Bapak H. Abdul Azis dan Ibu Hj. Sakrina, yang telah memberi banyak jasa dari sejak masa dikandung, terlahir lalu tumbuh dewasa hingga kini, utamanya hal mengasuh dan mendidik penulis. Kepada ke-5 (lima) saudara sekandung penulis, yang juga banyak membantu penulis. Mudah-mudahan Allah swt. mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak. Penulis juga menyampaikan terima kasih berkat bantuan, saran dan bimbingan, yakni kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo beserta Wakil Rektor I Dr. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H., Wakil Rektor II Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M dan Wakil Rektor III Dr. Muhaemin, M.A IAIN Palopo.
2. Dr. Mustaming S.Ag., M.HI. selaku Dekan Fakultas Syariah IAIN Palopo beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Syariah IAIN Palopo.
3. Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI. selaku Ketua Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah IAIN Palopo beserta staf.
4. Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI. dan Nirwana Halide, S.HI., M.H selaku pembimbing I dan pembimbing II.
5. Dr. Hj. Andi Sukmawati Assaad, S.Ag., M.Pd. dan Sabaruddin, S.HI., M.H. selaku penguji I dan penguji II.
6. Nirwana Halide, S.HI., M.H selaku Dosen Penasehat Akademik.
7. Seluruh dosen beserta staf pegawai IAIN Palopo.
8. Madehang, S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan IAIN Palopo beserta para karyawan dan karyawatnya.
9. Kepala Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Palopo beserta Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Tenaga Kerja.
10. Andriadi, ST. selaku Karyawan PT. NSS (Nusantara Surya Sakti) Honda Cabang Palopo.
11. Seluruh teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah IAIN Palopo angkatan 2014.

12. Sahabat dan sahabatwati Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Kota Palopo, yang selalu memberikan dukungan dalam penyelesaian studi penulis.

Semoga bernilai ibadah di sisi Allah swt. aamiin

Palopo, 22 November 2021

M. Risman Azis
NIM 1416160016



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

1. Konsonan

Daftar huruf Bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	s\`a	s\`	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	h}a	h}	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	z\`al	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	s}ad	s}	es (engan titik di bawah)
ض	d}ad	d}	de (dengan titik di bawah)
ط	t}a	t}	te (dengan titik di bawah)
ظ	z}a	z}	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	apostrof terbalik
غ	Ga	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	Waw	W	We
ه	Ham	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun, jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (‘).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
اَ	<i>Fathah</i>	A	A
اِ	<i>Kasrah</i>	I	I
اُ	<i>Dhammah</i>	U	U

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

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
يَ	<i>Fathah dan ya</i>	Ai	a dan i
وِ	<i>Kasrah dan waw</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa* BUKAN *kayfa*

هَوْلَ : *hau-la* BUKAN *haw-la*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Harakat huruf	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
اَ و	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> , <i>fathah</i> dan <i>waw</i>	\bar{A}	a dan garis di atas
يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	\bar{I}	i dan garis di atas
يُ	<i>Dhammah</i> dan <i>ya</i>	\bar{U}	u dan garis di atas

Garis datar di atas huruf *a*, *i*, *u* bisa juga diganti dengan garis lengkung seperti huruf *v* yang terbalik, sehingga menjadi \hat{a} , \hat{i} , \hat{u} . Model ini sudah dibakukan dalam font semua sistem operasi.

Contoh:

مَات : $\hat{m}\hat{a}t$

رَمَى : $\hat{r}am\hat{a}$

يَمُوتُ : $yam\hat{u}t\hat{u}$

4. *Ta marbûtah*

Transliterasi untuk *ta marbûtah* ada dua, yaitu: *ta marbûtah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *dhammah*, transliterasinya adalah (t). Sedangkan *ta marbûtah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h). Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbûtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfâl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madânah al-fâdilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. *Syaddah (tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbânâ*

نَجِّنَا : *najjânâ*

الْحَقُّ : *al-ḥaqq*

الْحَجُّ : *al-ḥajj*

نُعِمُّ : *nu'ima*

عَدُوُّ : *aduwwun*

Jika huruf *ى* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (سيّ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (â).

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Ali (bukan 'aliyy atau 'aly)

عَرَبِيٌّ : 'Arabi (bukan 'arabiyy atau 'Araby)

6. Penulisan *Alif Lam*

Artikel atau kata sandang yang dilambangkan dengan huruf *ال* (*alif lam ma'arifah*) ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contohnya:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan: *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (bukan: *az-zalزالah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsalah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contohnya:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

الْنَّوْءُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Hadis*, *Sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Dikecualikan dari pembakuan kata dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kata al-Qur'an. Dalam KBBI, dipergunakan kata Alquran, namun dalam penulisan naskah ilmiah dipergunakan sesuai asal teks Arabnya yaitu al-Qur'an, dengan huruf a setelah apostrof tanpa tanda panjang, kecuali ia merupakan bagian dari teks Arab.

Contoh:

Fi al-Qur'an al-Karim

Al-Sunnah qabl al-tadwin

9. *Lafz aljalalah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍâf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ *dīnillah* بِاللَّهِ *billâh*

Adapun *ta marbûtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalâlah*, ditransliterasi dengan huruf (t).

Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fi rahmatillâh*

10. Huruf Kapital

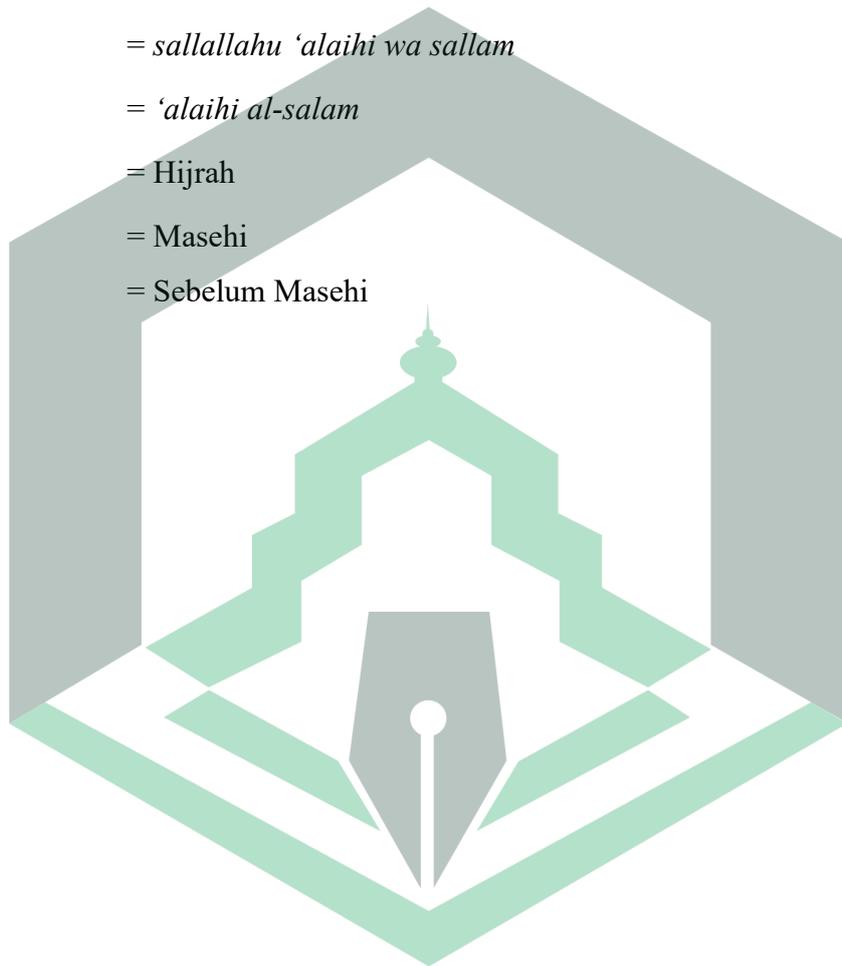
Walau sistem alfabet Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut diberlakukan ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang disempurnakan. Huruf kapital, antara lain, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul

referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan.

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

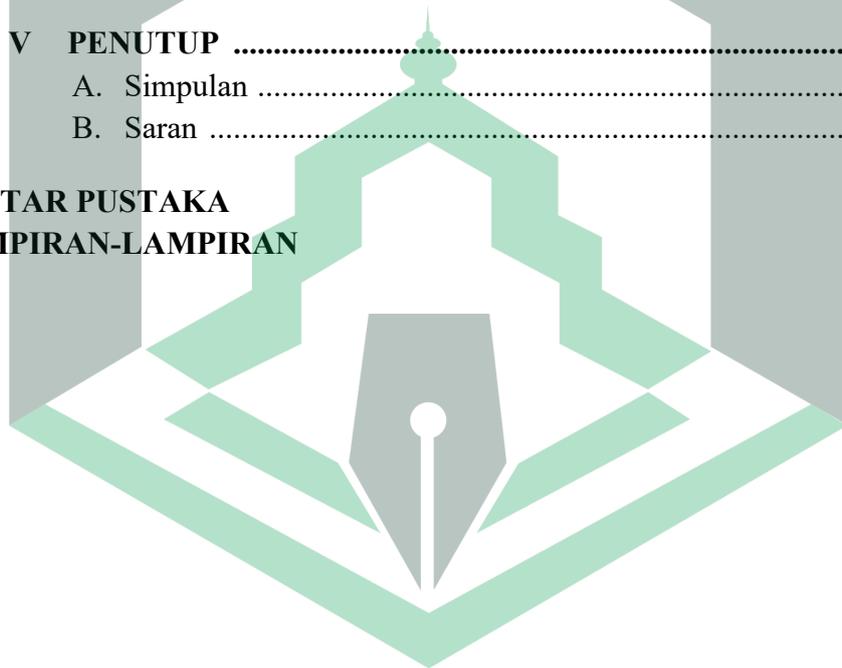
swt.	= <i>subhanahu wa ta'ala</i>
saw.	= <i>sallallahu 'alaihi wa sallam</i>
as	= <i>'alaihi al-salam</i>
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR AYAT	xvii
DAFTAR HADIS	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
ABSTRAK	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah	8
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
F. Defenisi Operasional	10
BAB II KAJIAN TEORI	11
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	11
B. Konsepsi Sistem Pengupahan (Upah Minimum)	14
1. Pengertian Upah	14
2. Kebijakan Sistem Upah Minimum	15
3. Pengertian Upah Minimum	15
4. Mekanisme Penetapan Upah Minimum	17
5. Dewan Pengupahan	19
C. Konsepsi Pengupahan Perspektif Islam	20
1. Jejak Praktik Pengupahana dalam Islam	20
2. Pengertian Upah menurut Islam	22
3. Dasar Hukum Ijarah (Upah/Ujrah)	23
4. Rukun <i>Ijarah</i> dan Syarat Upah/ <i>Ujrah</i>	25
5. Sistem Pengupahan dalam Islam	25
D. Kerangka Pikir	31

BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	32
B. Lokasi Penelitian	32
C. Sumber Data	33
D. Teknik Pengumpulan Data	33
E. Instrumen Penelitian	34
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	34
BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA	36
A. Gambaran Umum	36
1. Profil Kota Palopo	36
2. Profil Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo	39
3. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota	41
4. Serikat Pekerja/Serikat Buruh	42
B. Hasil Pembahasan	43
BAB V PENUTUP	63
A. Simpulan	63
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 QS. Jumu'ah/62: 10	7
Kutipan Ayat 2 QS. At-Taubah/09: 105	7
Kutipan Ayat 3 QS. At-Talaq/65: 6	23
Kutipan Ayat 4 QS. Al-Qasas/28: 26-27	23
Kutipan Ayat 5 QS. An-Nahl/16: 90	28
Kutipan Ayat 6 QS. Al-Ahqaf/46 : 19	28
Kutipan Ayat 7 QS. An-Najm/53: 39	28
Kutipan Ayat 8 QS. Asy-Syu'ara'/26: 183	30
Kutipan Ayat 9 Al-Jasiyah/45: 22	61



DAFTAR HADIS

Hadis 1 Hadis tentang anjuran dan keutamaan bekerja	6
Hadis 2 Hadis tentang transparansi besaran upah	26
Hadis 3 Hadis tentang bersegera memberikan (membayar) upah	26



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

Gambar 4.2 Struktur Lembaga Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo



ABSTRAK

M. Risman Azis, 2021. “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Minimum Di Kota Palopo Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan*”. Skripsi Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Anita Marwing dan Nirwana Halide.

Skripsi ini membahas tentang hubungan kerja dalam aktivitas ekonomi (produksi) antara majikan atau perusahaan dengan pekerja/buruh dengan spesifikasinya terkait masalah praktik pengupahan khususnya sistem Upah Minimum di Kota Palopo dengan berdasarkan perspektif Islam. Penelitian ini bertujuan: Untuk mengetahui upaya yang ditempuh oleh komponen yang ada di Kota Palopo dalam penanganan praktik pengupahan khususnya tentang sistem Upah Minimum; Untuk mengetahui kendala yang dihadapi oleh komponen yang ada di Kota Palopo dalam mewujudkan praktik pengupahan yang ideal; Untuk mengetahui bagaimana pandangan Islam merespon praktik pengupahan khususnya sistem Upah Minimum di Kota Palopo. Jenis penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif dengan sifat dari jenis penelitian adalah penelitian lapangan (*field research*), dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif. Sumber data penelitian, yaitu data primer dan data sekunder berupa hasil wawancara dan informasi dari buku-buku, jurnal, artikel dan undang-undang. Teknik pengolahan dan analisis data dilakukan dengan metode Miles dan Huberman (interaktif, dan berlangsung secara terus menerus) dengan tiga tahapan, yakni reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa umumnya praktik pengupahan di Kota Palopo belum bisa dikatakan sudah cukup baik. Hal itu dikarenakan praktik pengupahan di Kota Palopo belum sepenuhnya sesuai amanat dari perundang-undangan, di antaranya tidak adanya lembaga Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota di Kota Palopo dan organisasi Serikat pekerja/Serikat buruh se-Kota Palopo. Namun, dari pandangan Islam bahwa upah untuk pekerja/buruh hendaknya memenuhi kaidah (nilai-nilai) atau karakteristik Islam: Upah harus disebutkan sebelum pekerjaan dimulai; Bersegera memberikan (membayar) upah pekerja/buruh, serta utamanya memberikan upah yang adil dan layak bagi pekerja/buruh. Terkait sampel praktik sistem Upah Minimum di Kota Palopo terhadap sebuah perusahaan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* (sampel selektif, atau subjektif), dalam hasil penelitian telah sesuai dengan kaidah atau karakteristik Islam.

Kata Kunci: Perspektif Hukum Islam, Praktik Pengupahan, sistem Upah Minimum, Kota Palopo.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persoalan upah (pengupahan) merupakan masalah yang amat krusial dalam dunia ketenagakerjaan. Apabila tidak profesional terhadap praktik pengupahan, maka tidak jarang memicu terjadinya demonstrasi (unjuk rasa) secara massal dengan biasanya berorasi hingga melakukan mogok kerja. Hal itu terjadi sebagai bentuk protes atas berbagai kebijakan pemerintah yang dinilai tidak berpihak kepada pekerja/buruh maupun perusahaan yang dianggap merugikan pekerja/buruh utamanya berkaitan dengan upah. Dengan klaim biasanya yaitu, sistem pengupahan yang ada dianggap belum mengakomodir kepentingan rakyat (pekerja/buruh) atau dianggap masih belum ideal karena belum dapat memenuhi kebutuhan hidup secara layak bagi pekerja/buruh.¹

Hari Buruh Sedunia yang diperingati tanggal 1 Mei, dijadikan pekerja/buruh sebagai momentum dalam rangka memperjuangkan kesejahteraan mereka. Pada peringatan hari tersebut yang selalu tampil dengan antusias massa dari berbagai kalangan latar belakang dan kelompok. Hal itu menjadi pertanda, bahwa kesejahteraan belum berada dipihak rakyat (pekerja/buruh) sebagaimana cita-cita luhur Bangsa Indonesia yang tertuang dalam mukadimah Undang-Undang Dasar 1945.

¹Willy Farianto, *Hak Mogok Kerja dalam Perspektif Yuridis dan Sosiologis*, UNDIP Tembalang, 2014. (Diakses Sabtu, 7/10/2019)

Pekerja/buruh dalam aktivitas ekonomi (produksi) adalah elemen penting. Tanpa kehadiran pekerja/buruh tentunya perusahaan tidak memproduksi. Sedangkan perusahaan adalah wadah penyedia lapangan pekerjaan untuk pekerja/buruh. Dalam sebuah praktik hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan mereka saling membutuhkan. Oleh karena itu, maka sudah sepatutnya mencari titik temu bagi kedua pihak utamanya mengenai persoalan upah.

Menoleh ke belakang Era tahun 1970 sampai dengan tahun 1990-an, sebenarnya pemerintah Indonesia tidak ingin campur tangan dalam hal penetapan upah. Namun karena kenyataannya, posisi tawar (*bargaining position*) pekerja/buruh di Indonesia masih sangat rendah sehingga pengusaha atau perusahaan-lah yang justru selalu menekan pekerja/buruh dengan upah sedemikian rendah, dan sejumlah persoalan klasik lainnya dalam praktik hubungan kerja. Orde Baru, yang sukses mengambil alih kekuasaan dengan terutama menghancurkan seluruh gerakan progresif termasuk gerakan buruh yang dilumpuhkan.

Penghancuran gerakan buruh ini terjadi secara merata ke semua organisasi buruh yang ada pada waktu itu. Sehingga Orde Baru pun lahir dan berkembang dengan penghilangan sebuah kekuatan pengimbang dari organisasi sosial dengan tuntutan kesejahteraan dan keadilan sosial seperti Serikat pekerja/Serikat buruh, yang selama tiga puluh tahun lebih berada dalam kontrol ketat negara tanpa berpeluang menjadi kekuatan pengimbang yang sesungguhnya. Satu-satunya Serikat pekerja/Serikat buruh yang dibolehkan ada hanyalah Serikat Pekerja

Seluruh Indonesia (SPSI), yang praktis hanya menjadi stempel dari kebijakan Pemerintah Orde Baru waktu itu.

Barulah setelah runtuhnya Orde Baru pada Tahun 1998, beralih ke reformasi. Peristiwa bersejarah itu membawa angin segar terhadap keprihatinan kondisi bangsa. Bagi Bangsa Indonesia, disahkannya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, inilah pertama kalinya ada undang-undang yang merupakan pengakuan secara tegas atas keberadaan dan hak yuridis Serikat pekerja/Serikat buruh. Berselang satu dekade lebih, lahir Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjadi sumber hukum materilnya. Salah satu topik penting dari peraturan tersebut adalah mengenai organisasi Serikat Pekerja/Serikat buruh yang termuat dalam Pasal 1 Angka (1), dijelaskan bahwa:

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.²

Menelaah bunyi Pasal di atas. Maka, disimpulkan bahwa eksistensi Serikat pekerja/Serikat buruh ini bersifat mendasar (fundamental). Serikat pekerja/Serikat buruh dapat menjadi kekuatan pengimbang (balancing strength) di tengah carut-marutnya praktik hubungan kerja di Indonesia khususnya tentang persoalan pengupahan. Kemudian, sebelumnya ada Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004

²UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. 2

tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menjadi sumber hukum formil dalam penyelesaian perselisihan lingkup ketenagakerjaan.³

Tamatnya Orde Baru, juga menjanjikan harapan terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang lebih baik. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, yang kini tidak lagi berlaku. Undang-undang tersebut memberi warna baru bagi tiap daerah provinsi dan kabupaten/kota di Indonesia pada saat itu untuk mengatur dan memerintah daerah sendiri. Dalam undang-undang tersebut memuat Pasal 7 Ayat (1) yang bunyinya sebagai berikut:

Kewenangan Daerah mencakup kewenangan dalam seluruh bidang pemerintahan, kecuali kewenangan dalam bidang politik luar negeri, pertahanan keamanan, peradilan, moneter dan fiskal, agama, serta kewenangan bidang lain.⁴

Kewenangan daerah mencakup kewenangan dalam seluruh bidang pemerintahan yang dimaksud, yaitu salah satunya mengenai rumusan upah untuk pekerja/buruh yang dihendel oleh tiap-tiap provinsi dan kabupaten/kota. Namun, tanggung jawab tertinggi dari penyelenggaraan pemerintahan daerah tetap berada di pemerintahan pusat.⁵ Mengamati dimensi dunia ketenagakerjaan di Indonesia sejauh ini. Tampak jelas bahwa persoalan upah atau pengupahan memang menjadi *Big Issue*, dapat pula dibahasakan menjadi suatu pembahasan yang laku diperbincangkan oleh komponen bangsa khususnya tentang sistem Upah Minimum.

³<https://www.turc.or.id/sejarah-gerakan-buruh-indonesia/>, (diakses Selasa, 10/12/2019).

⁴UU Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah. 4

⁵Soepomo, *Hukum Perburuhan* (Jakarta : Djambatan, 1993). 136

The Universal Declaration of Human Right dalam Pasal 23 ayat (2)

menyebutkan bahwa:

Setiap orang yang bekerja mempunyai hak untuk memperoleh upah yang layak dan tempat yang menjamin dirinya dan keluarganya dan adanya penghargaan atas kemanusiaan dan dilengkapi jika diperlukan oleh perlindungan sosial dengan cara lain.⁶

Sebagaimana pada bagian awal pembahasan telah menyinggung jika upah untuk pekerja/buruh sangat penting untuk diperhatikan. Senada dengan itu, Islam pun merespon secara tegas (penting) persoalan upah atau praktik pengupahan. Namun, jauh sebelum upah diterima seorang pekerja/buruh maka tentu dibutuhkan usaha (ikhtiar) sehingga layak mendapatkan harta dunia berupa upah dari hasil bekerja. Kemudian, dari upah itu nantinya dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh, dan mendapat rida Allah swt.

Islam berprinsip bahwa bekerja adalah ibadah, bukti pengabdian dan rasa syukur untuk mengolah dan memenuhi panggilan ilahi agar mampu menjadi yang terbaik, karena sadar bahwa kehidupan duniawi diciptakan sebagai ujian.⁷ Islam tidak membatasi suatu pekerjaan secara khusus kepada seseorang, kecuali dengan pertimbangan kemaslahatan. Islam tidak akan menutup peluang kerja bagi seseorang, kecuali bila pekerjaan itu akan merusak dirinya atau masyarakat umum secara fisik ataupun mental. Setiap pekerjaan yang merusak diharamkan Allah swt.⁸

Seorang muslim dituntut untuk senantiasa meningkatkan kualitas hidup sehingga eksistensinya bermakna di hadapan Allah swt. yang pada akhirnya

⁶Soepomo, *Hukum Perburuhan* (Jakarta : Djambatan, 1993). 137

⁷Sulaeman Jajuli, *Ekonomi Dalam Al-Qur'an* (Yogyakarta : Deepublish, 2017). 207

⁸Yusuf Qardhawi, *Kiat Islam Mengentaskan Kemiskinan* (Jakarta : Gema Insan Press, 1995). 51

mencapai derajat *hayatun thoyyibah* atau hidup yang diliputi kebaikan. Untuk mencapai derajat tersebut maka setiap muslim diwajibkan beribadah, bekerja dan berkarya atau berinovasi dengan kata lain, beramal saleh. Sebab esensi hidup itu sendiri adalah bergerak berkehendak untuk mencipta, dorongan untuk memberi yang terbaik, dan semangat untuk menjawab tantangan zaman.

Islam menghendaki setiap individu hidup di tengah masyarakat secara layak sebagai manusia, setidaknya dapat memenuhi kebutuhan pokok berupa sandang, pangan dan tempat tinggal. Untuk mewujudkan semua itu, Islam mengajarkan setiap orang agar bekerja dan berusaha. Sebagaimana sabda Rasulullah Muhammad saw. sebagai berikut:

أَخْبَرَنَا عَيْسَى بْنُ يُونُسَ عَنْ ثَوْرِ بْنِ خَالِدِ بْنِ مَعْدَانَ عَنْ الْمُقْدَامِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ. (رواه البخاري).

Artinya: Telah mengabarkan kepada kami 'Isa bin Yunus dari Tsaur dari Khalid bin Ma'dan dari Al Miqdam radliallahu 'anhu dari Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: Tidak ada seorang yang memakan satu makananpun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud as. memakan makanan dari hasil usahanya sendiri. (HR. Bukhari)⁹

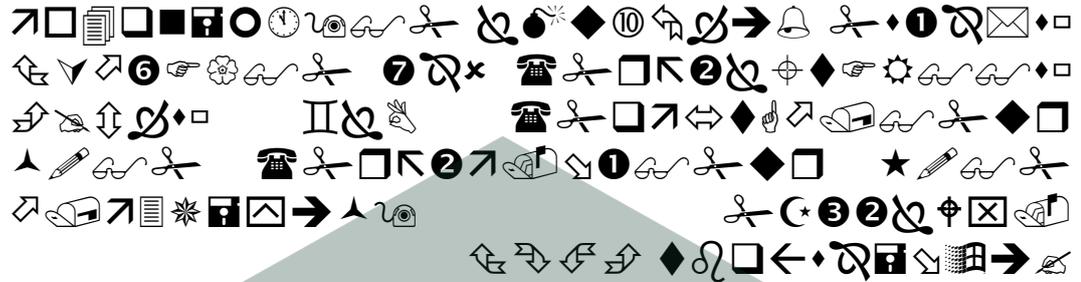
Bekerja jika dijalankan sesuai ajaran Islam, bahkan merupakan satu bentuk jihad yang tidak dapat dipisahkan dari signifikansi religius dan spiritual yang tercakup di dalamnya.¹⁰ Telah dijelaskan sebelumnya, bahwa untuk mendapatkan harta dunia berupa upah hasil bekerja maka diperlukan usaha (ikhtiar) dan dengan

⁹Abu Abdullah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim ibn Mughirah bin Bardizbah Albukhari Alja'fi dalam kitab Ahmad bin Ali bin Hajar al-Asqalani, *Fathul Baari*, Kitab. Al-Buyu', Juz 5, No. 2072, (Beirut-Libanon : Darul Fikri, 1993). 23

¹⁰Sulaeman Jajuli, *Ekonomi Dalam Al-Qur'an*. 208-209

cara yang benar. Sebagaimana yang terkandung dalam Al-Qur'an mengenai ketetapan bagi manusia yang bekerja, sebagai berikut:

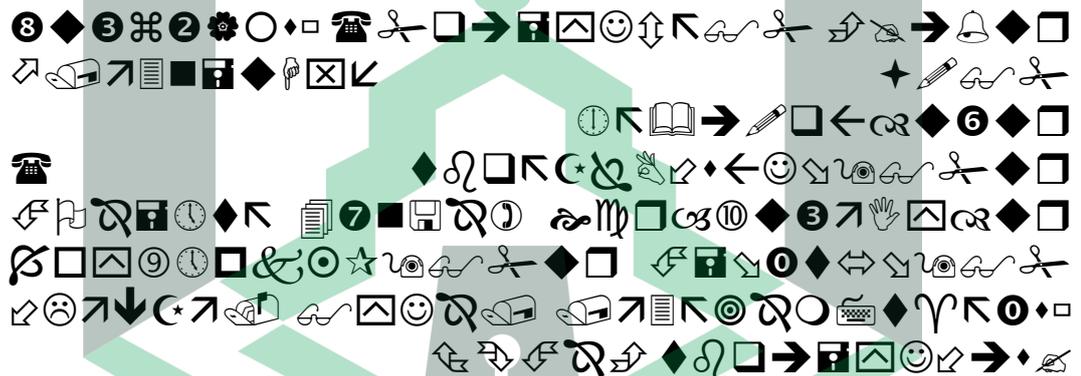
QS. Al-Jumu'ah/62 : 10



Terjemahnya:

Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.¹¹

QS. At-Taubah/09 : 105



Terjemahnya :

Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.¹²

Menafsirkan QS. At-Taubah/09 : 105. M. Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sebagai berikut:

Bekerjalah kamu, karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk dirimu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah swt.

¹¹Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya (Qur'an Kemenag)*, (LPMQ 2021).

¹²Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya (Qur'an Kemenag)*, (LPMQ 2021).

akan melihat (menilai) dan memberi ganjaran amal kamu itu. Tafsir dalam keterangan tersebut yaitu menilai dan memberikan ganjaran terhadap amal-amal itu. Penyebutan lain dari ganjaran yaitu imbalan, upah atau kompensasi.¹³ Penjelasan lebih lanjut, QS. At-Taubah/09 : 105 menjelaskan bahwa Allah swt. memerintahkan manusia untuk bekerja, dan Allah swt. pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Hal yang paling unik dari ayat ini adalah penegasan Allah swt. bahwa motivasi atau niat bekerja itu mestilah benar.¹⁴

Mengacu pada lokasi penelitian skripsi ini yang bertempat di Kota Palopo Provinsi Sulawesi Selatan. Maka dalam penelitian ini tentunya yang menjadi sorotan utama peneliti adalah mengenai praktik pengupahan khususnya sistem Upah Minimum di Kota Palopo, yang akan dibahas mendalam sesuai dengan hasil penelitian yang telah didapatkan oleh peneliti, baik data hasil di lapangan maupun sejauh kemampuan peneliti dalam mencari data pelengkap lainnya.

B. Batasan Masalah

Agar lebih terarah dan tidak jauh keluar dari inti permasalahan yang akan diteliti, maka penulis menganggap perlu untuk melakukan pembatasan masalah pada penelitian ini, yaitu hanya tentang masalah praktik pengupahan khususnya sistem Upah Minimum di Kota Palopo dalam perspektif hukum Islam.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana mekanisme praktik pengupahan di Kota Palopo?

¹³M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah Volume 5*, (Tangerang : Lentera Hati, 2017). 670

¹⁴Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam*, (Jakarta : Raih Asa Sukses, 2008). 27

2. Kendala yang dihadapi dalam praktik pengupahan di Kota Palopo?
3. Bagaimana perspektif Islam terhadap praktik pengupahan di Kota Palopo?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui upaya yang ditempuh oleh komponen yang ada di Kota Palopo dalam penanganan praktik pengupahan khususnya tentang sistem Upah Minimum.
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi oleh komponen yang ada di Kota Palopo dalam mewujudkan praktik pengupahan yang ideal.
3. Untuk mengetahui bagaimana pandangan Islam merespon praktik pengupahan khususnya sistem Upah Minimum di Kota Palopo.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoretis
 - a. Menjadi sumbangan khazanah ilmu pengetahuan terhadap praktik hubungan kerja, khususnya mengenai pengupahan, yang ditinjau dari perspektif Hukum Islam.
 - b. Memberikan kontribusi pemikiran khususnya tentang praktik pengupahan dengan cara membedah lewat perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam.
2. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini semoga memberi manfaat secara lebih dan meluas dengan menjadi referensi rujukan sebagaimana mestinya.

F. Definisi Operasional

Guna menghindari terjadinya silang pendapat (kekeliruan) terhadap pengertian dalam penelitian ini, maka diberikan definisi konseptual sebagai berikut:

1. Tinjauan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, yaitu hasil meninjau berupa pandangan atau pendapat (sesudah menyelidiki, mempelajari, dan sebagainya).
2. Hukum Islam atau Syariat Islam adalah sistem kaidah-kaidah yang didasarkan pada wahyu Allah swt. dan Sunnah Rasul mengenai tingkah laku mukalaf (orang sudah dapat dibebani kewajiban) yang diakui dan diyakini, yang mengikat bagi semua pemeluknya.¹⁵
2. Praktik menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah pelaksanaan secara nyata apa yang disebut dalam teori. Atau dengan kata lain, perbuatan menerapkan teori (keyakinan dan sebagainya); pelaksanaan.
3. Pengupahan (Upah) adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi

¹⁵https://id.m.wikipedia.org/wiki/Hukum_Islam_di_Indonesia (diakses, Sabtu, 20/11/2021)

pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁶



¹⁶UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 5

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berdasarkan dari hasil penelusuran, maka dapat diidentifikasi beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dan dianggap mirip dengan masalah yang akan diteliti tetapi memiliki perbedaan terhadap masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini. Adapun penelitian-penelitian yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rafiuddin mahasiswa dari Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar (2017) dengan judul penelitian *Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV.Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg.Ramang Ruko No.02 Sudiang, Kota Makassar)*. Dalam hasil penelitiannya di CV. Fikram Jaya Teknik, belum mengikuti konsep adil. Karena, antara karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dengan karyawan biasa tidak ada perbedaannya dari segi upah.
2. Penelitian dengan judul *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Minimum Regional Sumatera Selatan Tahun 2015*” oleh Ummahatul Mukminiati mahasiswa Universitas Islam Negeri Palembang (2006). Penelitian tersebut menjelaskan bahwa besaran upah dalam hukum Islam itu ditetapkan menurut kesepakatan antara kedua belah pihak. Seperti membuat kesepakatan atau perjanjian sebelum akad terjadi pada waktu tertentu. Selain itu, besaran Upah Minimum Regional Sumatera Selatan telah sesuai atau adil berdasarkan hukum Islam, berdasarkan SK gubernur melalui mekanisme yang telah ditetapkan.

UMR Sumatera Selatan, telah adil dan sesuai peraturan. Melalui survei yang telah dilakukan oleh dewan ketenagakerjaan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Rohimah mahasiswa dari Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung (2017) dengan judul *Analisis Sistem Upah Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada pabrik Tahu Bandung Desa Sumber Rejo Kecamatan Kemiling)*. Pada penelitiannya yang bertumpuh pada sistem pengupahan dan implikasinya, saudara Rohimah menyimpulkan bahwa praktik pengupahan di Pabrik Tahu Bandung Desa Sumber Rejo Kecamatan Kemiling dapat dikatakan sudah baik. Ia menambahkan, mekanisme sistem upah di Pabrik Tahu tersebut didasarkan menurut hasil dari produksi. Lanjutnya, secara umum sistem yang dijalankan sesuai dengan karakteristik dan prinsip dalam ketentuan syariat ekonomi Islam yang meliputi (penetapan besaran upah dilakukan sejak awal perjanjian kerja dan pemberian upah dilakukan dengan tepat waktu. Kemudian dilihat dari nilai-nilai dalam ekonomi Islam pada upah pekerja juga sudah diberikan secara adil dan layak. Adapun sebagai Implikasi dari sistem upah secara umum sudah cukup baik dalam perspektif ekonomi Islam. Pemilik Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo Kecamatan Kemiling telah memberikan upah layak kepada karyawannya, jika dikalkulasi perbulan sesuai dengan UMK Bandar Lampung tahun 2017. Selain upah, ada bentuk kompensasi dan fasilitas lainnya berupa tunjangan hari raya (THR), bonus, upah kerja lembur serta jaminan. Dan pemberian cuti pada saat hari-hari besar untuk memberi kesempatan karyawan dalam beribadah.

Berdasarkan dari hasil pengamatan, maka dapat diidentifikasi perbedaan antara penelitian terdahulu yang telah diterangkan di atas dengan penelitian yang diangkat oleh penulis yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian yang ditulis oleh Rafiuddin. Perbedaannya, terletak pada judul penelitian, tempat dan hasil penelitian. Perbedaan lainnya juga pada cakupan penelitiannya yang hanya mencakup satu sampel saja, yaitu di perusahaan CV.Fikram Jaya Teknik. Adapun yang menjadi persamaannya, yaitu terletak pada jenis penelitian yang digunakan yaitu kualitatif (lapangan) dan fokus penelitiannya sama-sama membahas masalah upah (pengupahan).
2. Penelitian yang ditulis oleh Ummahatul Mukminiati. Perbedaannya, terletak pada judul penelitian, tempat dan hasil penelitian. Perbedaan lainnya juga terletak pada jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kepustakaan (library research). Adapun persamaannya, yaitu sifat penelitian sama-sama lebih ke universal walaupun cakupannya berbeda, juga persamaan lainnya yaitu sama-sama membahas masalah upah (pengupahan).
3. Penelitian yang ditulis oleh Rohimah. Adapun Perbedaannya, terletak pada judul penelitian, tempat dan hasil penelitian. Namun secara substansi terdapat unsur yang menjadi persamaannya, yaitu pada fokus penelitian yang sama-sama mengkaji soal upah (pengupahan).

B. Konsepsi Pengupahan (sistem Upah Minimum)

1. Pengertian Upah

Menurut T. Gilarso, memaknai upah sebagai balas karya untuk faktor produksi tenaga kerja manusia, yang secara luas mencakup gaji, honorarium, uang lembur, tunjangan dan lain lain.¹⁷ Masih senada dari pengertian sebelumnya, menurut Endang Dyah Widyastuti menyimpulkan upah adalah suatu penghargaan atau balas jasa yang diberikan pengusaha kepada karyawannya atas pekerjaan atau jasa-jasanya kepada pihak pengusaha dalam kurun waktu tertentu.¹⁸

Pendapat lainnya oleh Veithzal Rivai, upah didefinisikan sebagai balas jasa secara adil dan layak yang diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyak pelayanan yang diberikan.¹⁹ Sedangkan, berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan pada Pasal 1 Angka (30) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

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

¹⁷T. Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*, (Yogyakarta : Kanisius, 2003). 211

¹⁸Endang Dyah Widyastuti Dan Waridin, *Pengaruh Imbalan, Kondisi Fisik Lingkungan Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Medis*, Volume 17 (Ekobis, 2002). 121

¹⁹Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2009). 758

2. Kebijakan Sistem Upah Minimum

Pasal 88 (Bagian Kedua), UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diterangkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maka untuk mewujudkan hal tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Adapun kebijakan yang dimaksud, satu di antaranya yaitu Upah Minimum.

3. Pengertian Upah Minimum

Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan Upah Minimum dibagi menjadi dua bagian yakni Upah Minimum berdasarkan wilayah provinsi dan kabupaten/kota, dan Upah Minimum berdasarkan sektoral pada wilayah provinsi dan kabupaten/kota.²⁰

Status sistem Upah Minimum, dalam PP Nomor 78 Tahun 2018 tentang Pengupahan, dijelaskan bahwa:

Pasal 41 ayat (1)

Gubernur menetapkan Upah minimum sebagai jaring pengaman.

Pasal 41 ayat (2)

Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Upah bulanan terendah yang terdiri atas:

- a. Upah tanpa tunjangan; atau
- b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Upah Minimum sebagaimana maksud dari Pasal 41 ayat (1) di atas yaitu, Upah Minimum yang hanya berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja

²⁰UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 23

kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.²¹ Kemudian, masih dalam PP yang sama pada Pasal 42 ayat (2) nya diterangkan bahwa:

Upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha di Perusahaan yang bersangkutan.

Sebagaimana penjelasan di atas. Pengertian Upah Minimum yang termuat dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Namun, untuk lebih lengkapnya mengenai Upah Minimum terdapat dalam peraturan turunannya, yaitu Permenaker Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum.

Pengertian Upah Minimum menurut Permenaker Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum :

Pasal 1 Angka (1)

Upah Minimum adalah upah bulanan terendah berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.²²

Selanjutnya, disebutkan bahwa Upah Minimum terdiri atas beberapa bagian, yakni sebagai berikut:²³

1. Upah Minimum Provinsi yang selanjutnya disingkat UMP adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di dalam wilayah 1 (satu) provinsi.
2. Upah Minimum Kabupaten/Kota yang selanjutnya disingkat UMK adalah Upah Minimum yang berlaku di dalam wilayah 1 (satu) kabupaten/kota.
3. Upah Minimum Sektoral Provinsi yang selanjutnya disingkat UMSP adalah Upah Minimum yang berlaku untuk sektor tertentu di dalam wilayah 1 (satu) provinsi.
4. Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota yang selanjutnya disingkat UMSK adalah Upah Minimum yang berlaku untuk sektor tertentu di dalam 1 (satu) kabupaten/kota.

²¹PP Nomor 78 Tahun 2018 tentang Pengupahan. 21

²²Permenaker Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum. 3

²³Permenaker Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum. 3

Keterangan:

Sektoral adalah kategori lapangan Usaha beserta pembagiannya menurut Klasifikasi Baku Lapangan usaha Indonesia (KBLI). Sedangkan Sektor unggulan adalah sekumpulan perusahaan dalam 1 (satu) sektor yang memenuhi kriteria mampu membayar Upah Minimum lebih tinggi dari UMP atau UMK.²⁴

4. Mekanisme Penetapan Upah Minimum

PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dijelaskan bahwa:

Pasal 41

- (1) Gubernur menetapkan Upah minimum sebagai jaring pengaman.

Pasal 42

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (1) hanya berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja (1) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha di Perusahaan yang bersangkutan.²⁵

Kemudian, dalam Pasal 43 ayat (1) merujuk (menjawab) bunyi Pasal 41 di atas diterangkan bahwa, penetapan Upah Minimum dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak, dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.²⁶ Sebelumnya, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 89 ayat 2 juga menerangkan bahwa:

- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.²⁷

Adapun penjelasan dari Kebutuhan Hidup Layak (KHL) menurut peraturan perundang-undangan, sebagai berikut:

²⁴Permenaker Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Mnimum. 3-4

²⁵PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. 21

²⁶PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. 21

²⁷UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 23

Kebutuhan Hidup Layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik dalam 1 (satu) bulan.²⁸

Selanjutnya, Pasal 44 ayat (1) PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang

Pengupahan :

- (1) Penetapan Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1) dihitung dengan menggunakan menggunakan formula perhitungan Upah minimum.
- (2) Formula perhitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut:

$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi}_t + \% \Delta \text{PDB}_t)\}$$

Adapun penjelasan lengkap mengenai formula perhitungan upah minimum, dapat dilihat dalam Permenaker Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum sebagai berikut:²⁹

Pasal 2

- (1) Upah Minimum ditetapkan setiap tahun berdasarkan KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
- (2) Penetapan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum.

Pasal 3

- (1) Formula perhitungan Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) adalah Upah Minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara Upah Minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan produk domestik bruto tahun berjalan.
- (2) Formula perhitungan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut:

$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi}_t + \% \Delta \text{PDB}_t)\}$$
- (3) Formula perhitungan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan keterangan sebagai berikut:

$$UM_n = \text{Upah Minimum yang akan ditetapkan.}$$

$$UM_t = \text{Upah Minimum tahun berjalan.}$$

$$\text{Inflasi} = \text{Inflasi yang dihitung dari periode September tahun yang lalu sampai dengan September tahun berjalan.}$$

²⁸Permenaker Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak. 2

²⁹Permenaker Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum. 5-6

Δ PDBt = Pertumbuhan produk domestik bruto yang dihitung dari pertumbuhan produk domestik bruto yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan.

Keterangan:

- a. Inflasi yang dimaksud merupakan inflasi tahun ke tahun (year on year).
- b. Produk domestik bruto (PDB) di atas merupakan produk domestik bruto harga konstan.
- c. Tentang Pasal 3 ayat (1), tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan produk domestik bruto tahun berjalan menggunakan data dan informasi yang bersumber dari lembaga dan yang berwenang dibidang statistik.³⁰

5. Dewan Pengupahan

Dewan Pengupahan yang mulanya termuat dalam induk peraturan ketenagakerjaan, yaitu UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 98 ayat (1). Mengamanatkan secara tersirat agar sekiranya dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota. Berikut bunyi Pasalnya:

(1) Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.³¹

Adapun pengertian dan pembagian Dewan Pengupahan menurut Keppres Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, sebagai berikut:³²

Pasal 1 Angka (1)

Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit.

³⁰Permenaker Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum. 6

³¹UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 26

³²Keppres Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan. 1-2

Kemudian, dalam Pasal 2 nya disebutkan Dewan Pengupahan terdiri dari:

- a. Dewan Pengupahan Nasional yang selanjutnya disebut Depenas;
- b. Dewan Pengupahan Provinsi yang selanjutnya disebut Depeprov;
- c. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota yang selanjutnya disebut Depekab/Depeko.

Pasal 3 nya : Menjelaskan ke-tiga pembagian Dewan Pengupahan di atas, bahwa Depenas dibentuk oleh Presiden, Depeprov dibentuk oleh Gubernur, dan Depekab/Depeko dibentuk oleh Bupati/Walikota.

Disimpulkan bahwa, Dewan Pengupahan terdiri dari tiga kelompok pembagian wilayah kerja, yakni Depenas berada di pusat, Depeprof (daerah tingkat provinsi), dan Depekab/Depeko (daerah tingkat kabupaten/kota). Secara substansi, keberadaannya diharap bertujuan dapat memberi kontribusi terhadap penanganan praktik pengupahan terkhusus tentang sistem Upah Minimum, baik di tingkat daerah kabupaten/kota dan provinsi maupun secara nasional.

C. Konsepsi Pengupahan Perspektif Islam

1. Jejak Praktik Pengupahan dalam Islam

Mengawali pada sebuah peristiwa heroik pada Tahun 622, yaitu ketika Rasulullah Muhammad saw. hijrah (berpindah atau menyingkir) dari Mekah ke Yastrib (Madinah) bersama sahabat Abu Bakar Ash-Shiddiq. Heroiknya, Rasulullah saw. datang ke Madinah sebagai seorang nabi, dan bukan seorang penakluk. Buktinya terdapat dalam hasil perjanjian *Dustur al-Madinah* (Piagam Madinah), yang merupakan sebuah perjanjian formal antara Rasulullah saw dengan semua suku-suku dan kaum-kaum penting di Yastrib. Salah satu poin penting dari Piagam Madinah ialah mengenai konsep keadilan bagi segenap penduduk Yastrib (Madinah) dalam menjalani kehidupan yang damai ditengah

keberagaman.³³ Rasulullah saw. dalam aspek kehidupan sosialnya memang sangat mendisiplinkan agar praktik keadilan ditegakkan, dengan secara eksplisit termasuk tentang praktik pengupahan, Rasulullah saw. *rahmatan-lil-alamin* (rahmat bagi semesta).

Dahulu, segala barang dagangan yang harus diangkut, tentu tidak akan mampu diangkat jika hanya bergantung dengan tenaga manusia saja. Untuk itu, diperlukan adanya alat kendaraan pengangkut agar bisa memindahkan barang dagangan. Namun, tidak semua pedagang pada waktu itu mempunyai alat kendaraan pengangkut, sehingga timbullah keinginan untuk bekerja sama, antara si pedagang dengan pemilik kendaraan pengangkut. Seiring waktu, perkembangan ekonomi (hubungan kerja) meningkat yakni antara pemilik barang dagangan dan pemilik kendaraan pengangkut, pemilik barang dagangan dengan jasa atau pemilik kendaraan pengangkut dan para pekerja/buruh yang bekerja. Selanjutnya, antara pengusaha atau pedagang yang memiliki modal dengan buruh yang mempunyai tenaga. Hubungan inilah yang kemudian dalam istilah Ilmu Fiqih dinamakan *al-Ijarah* (sewa-menyewa). Lalu pekerjaan sewa-menyewa atau upah-mengupah menjadi suatu cabang perekonomian pula. Praktik sewa-menyewa atau upah-mengupah ini telah berlangsung dalam segala bidang dan lapangan ekonomi yang meliputi seluruh hajat hidup manusia beserta kebergantungannya. Sehingga kemudian dalam praktik hubungan kerja, sewa-menyewa atau upah-mengupah pun menjadi suatu mata pencaharian manusia yang penting..³⁴

³³Gamal al-Banna, *Relasi Agama & Negara*, (Jakarta : MataAir Publishing, 2006). 12-15

³⁴Abdullah Zakiy Al-Kaaf, *Ekonomi Dalam Perspektif Islam*, (Bandung : CV Pustaka Setia, 2002). 195-196

2. Pengertian Upah menurut Islam

Menurut pandangan Islam, upah yaitu dalam pembahasan *Ujrah*. Penamaan tersebut karena dalam bahasa arab, *ujrah* berarti upah. Secara tata bahasa, *ujrah* atau *ijarah* atau *ajaarah* dan yang fasih adalah *Ijarah*, yaitu masdar sami dari *fiilijara* dan ini menurut pendapat yang sah. Menurut etimologi *al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajrun* yang arti menurut bahasanya yaitu *al-Iwadh*, dan arti dalam bahasa Indonesia-nya adalah ganti atau upah. Adapun menurut istilahnya, upah adalah pembayaran yang diperoleh dari berbagai bentuk jasa yang disediakan dan yang diberikan oleh pengusaha kepada tenaga kerjanya.³⁵

Beberapa definisi *Ujrah* atau *al-Ijarah* menurut para Ulama Mazhab sebagai berikut:³⁶

- a. Al-Hanafiyah, *Ujrah* atau *Ijarah* adalah akad atau transaksi manfaat dengan imbalan.
- b. Asy-Syafi'iyah, adalah transaksi terhadap manfaat yang dikehendaki secara jelas dari harta yang bersifat mubah dan dapat dipertukarkan dengan imbalan tertentu.
- c. Al-Malikiyah dan Al-Hanabilah, adalah pemilikan manfaat terdapat suatu harta benda yang bersifat mubah selama periode waktu tertentu dengan suatu imbalan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat diberikan gambaran bahwa Upah (*Ujrah*) adalah sesuatu baik berupa uang ataupun ataupun sesuatu yang lazim dapat diterima dan digunakan sebagai imbalan atas balas jasa, dan sebagai

³⁵Atabik Ali dan Ahmad Zuhdi Muhdlor, *Kamus Kontemporer Arab-Indonesia* (Yogyakarta : Multi Karya Grafika, 1998). 29

³⁶Abdul Rohman Ghazaly, Dkk., *Fiqh Muamalat* (Jakarta : Prenadamedia Group, 2010). 277

pengganti atas pengorbanan jasa yang telah diberikan oleh pekerja/buruh dalam memenuhi permintaan majikan atau yang mempekerjaan.

Referensi lainnya, bila yang menjadi objek traksaksi adalah manfaat atau jasa dari benda disebut *ijarah al-ain* atau sewa-menyewa, seperti menyewa rumah untuk ditempati, dan bila yang menjadi objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari tenaga seseorang maka disebut *ijarah al-zimmah* atau upah-mengupah. Keduanya disebut dengan satu istilah dalam literatur arab, yaitu *ijarah*.³⁷

3. Dasar Hukum Ijarah (Upah/Ujrah)

Hampir semua ulama ahli fikih sepakat bahwa, *Ijarah* disyariatkan dalam islam. Adapun landasannya bersumber dari Al-Qur'an, As-Sunah dan *Ijma'*:

a. Al-Qur'an

QS. At-Talaq/65: 6



Terjemahnya :

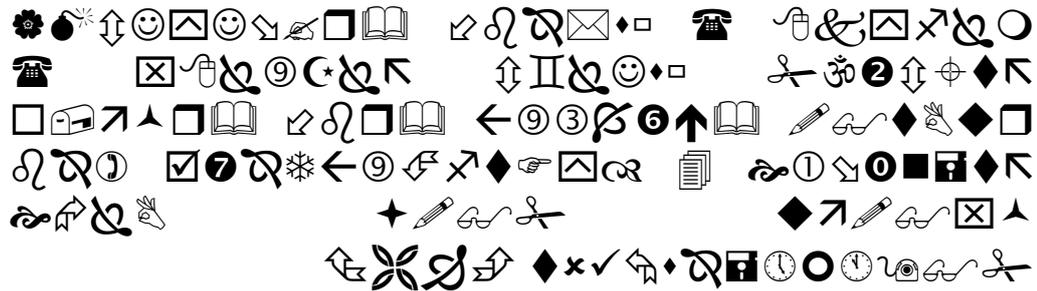
Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu, makaberikanlah mereka upahnya.³⁸

QS. Al-Qasas/28: 26-27



³⁷Abdul Rohman Ghazaly, Dkk., *Fiqh Muamalat*. 277

³⁸Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya (Qur'an Kemenag)*, (LPMQ 2021).



Terjemahnya :

Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.” Dia (syekh Madyan) berkata, “Sesungguhnya aku bermaksud bermaksud ingin menikahkan engkau dengan salah seorang dari kedua anak perempuanku ini, dengan ketentuan bahwa engkau bekerja padaku selama delapan tahun dan jika engkau sempurnakan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) darimu, dan aku tidak bermaksud memberatkan engkau. Insya Allah engkau akan mendapatiku termasuk orang yang baik.”³⁹

b. As-Sunah

Rasulullah Muhammad saw. memberikan petunjuk yang harus dijalankan kaum muslimin dalam penetapan upah sebelum pekerja/buruh memulai pekerjaannya, yaitu terlebih dahulu memberikan informasi upah yang akan diterima. Dengan memberikan informasi upah tersebut, maka diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaannya, dan dengan itu akan memberikan ketenangan.

Umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai kesepakatan antara pekerja dengan yang mempekerjakan. Demikian pula upah yang dibayarkan kepada para pekerja boleh dibayarkan berupa uang, barang, atau hewan (ternak). Sebagaimana satu riwayat bahwa Umar bin Khattab,

³⁹Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya (Qur'an Kemenag)*, (LPMQ 2021).

pernah memberikan upah kepada gubernur Himsha yaitu Iyad bin Ghanam berupa uang satu dinar, satu ekor domba dan satu mud kurma setiap hari.⁴⁰

c. *Ijma'*

Umat Islam pada masa sahabat telah ber-*Ijma'* (bersepakat), bahwa *Ijarah* dibolehkan karena bermanfaat bagi manusia. Diriwayatkan oleh Ahmad, Abu Dawud, dan Nasa'i dari Sa'id ibn Abi Waqash.⁴¹

4. Rukun *Ijarah* dan Syarat Upah/*Ujrah*

a. Menurut jumhur ulama, rukun *Ijarah* ada empat yakni:

- 1) *'Aqid* (orang yang akad)
- 2) *Shighat* akad (ucapan atau ungkapan atas suatu perjanjian)
- 3) *Ujrah* (upah)
- 4) Manfaat

b. Para ulama telah menetapkan syarat upah (*Ujrah*) yakni:

- 1) Berupa harta tetap yang dapat diketahui.
- 2) Tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari *ijarah*, seperti upah menyewa rumah untuk ditempati dengan menempati rumah tersebut.⁴²

5. Sistem Pengupahan dalam Islam

Sistem penetapan upah pekerja/buruh dalam produksi perusahaan penting untuk diperhatikan dan dilaksanakan, sebelum hingga ingin memberikan (membayar) upah untuk pekerja/buruh. Berdasarkan prinsip keadilan, upah dalam Islam ditetapkan dari kesepakatan antara majikan atau perusahaan dan pekerja dengan menjaga kepentingan kedua pihak. Islam-pun mengatur bagaimana

⁴⁰Lukman Hakim., *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam* (Bandung : Erlangga, 2012). 202

⁴¹Rachmat Syafe'i, *Fiqih Muamalah* (Bandung : CV Pustaka Setia, 2000). 124

⁴² Rachmat Syafe'i, *Fiqih Muamalah*. 125, 129

memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja sesuai dengan prinsip kelakan dari atas upah. Upah tersebut juga menjadi tanggung jawab Negara untuk mempertimbangkan besaran upah agar tidak terlalu rendah dan tidak terlalu tinggi.⁴³ Adapun kaidah dalam praktik pengupahan yaitu sebagai berikut:

a. Upah Harus Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Ketentuan akad dalam kontrak kerja atau perjanjian kerja harus jelas, berapa besar upah yang akan ditetapkan oleh pengusaha atau perusahaan kepada pekerja/buruhnya.⁴⁴ Sehubungan dengan itu, Rasulullah Muhammad saw. memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin dalam ketentuan penetapan upah sebelum pekerja/buruh memulai pekerjaannya, yaitu sebagai berikut:

أَخْبَرَنَا مُحَمَّدُ بْنُ حَاتِمٍ قَالَ أَنْبَأَنَا حِبَّانُ قَالَ أَنْبَأَنَا عَبْدُ اللَّهِ عَنْ شُعْبَةَ عَنْ حَمَّادٍ عَنْ إِبْرَاهِيمَ عَنْ أَبِي سَعِيدٍ قَالَ إِذَا اسْتَأْجَرْتَ أَحْيِرًا فَأَعْلِمْهُ أَجْرَهُ. (رواه النسائي).

Artinya: Telah mengabarkan kepada kami Muhammad bin Hatim berkata; telah memberitakan kepada kami Hibban berkata; telah memberitakan kepada kami Abdullah dari Syu'bah dari Hammad dari Ibrahim dari Abu Sa'id berkata, Jika kamu memperkerjakan orang, maka beritahukanlah upahnya. (HR. An-Nasa'I)⁴⁵

Rasulullah Muhammad saw. dalam hadisnya di atas, telah memberikan petunjuk agar majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia memulai pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, maka diharapkan dapat

⁴³ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Isla*, (Yogyakarta : Dana Bhakti Wakaf 1995). 365

⁴⁴Kahar Masyhur, *Bulughul Maram* (Jakarta : PT Rineka Cipta, 1992). 515

⁴⁵Jalaluddin Assyuthi, *Sunan Nasa'I*, Kitab. Al-Muzaara'ah, Juz. 7, (Beirut-Libanon : Darul Fikri, 1930). 31-32

memberikan dorongan semangat untuk bekerja, dan tentunya semakin menghindari kecurangan dan/atau kerugian dari kedua belah pihak.

b. Bersegera Memberikan (Membayar) Upah

Rasulullah Muhammad saw. menganjurkan seorang majikan (pemberi kerja) agar memberikan upah kepada para pekerja ketika mereka telah menyelesaikan pekerjaannya. Sebagaimana Rasulullah saw. bersabda :

حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ. (رواه ابن ماجه).

Artinya: Telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya. (HR. Ibnu Majah)⁴⁶

Berdasarkan hadis di atas. Maka, apabila seorang pekerja/buruh telah melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, maka pihak yang mempekerjakan wajib membayar upah sebelum keringat pekerja yang mengucur itu mengering, atau jika telah ada kesepakatan sebelumnya bahwa pembayaran upah dilakukan sesuai perjanjian kerja misalnya upah dibayarkan per setiap pekan. Hadis di atas juga sangat jelas memberikan gambaran bahwa ketika mempekerjakan seorang pekerja, maka hendaknya upah pekerja diberikan dengan sesegera mungkin. Anjuran tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya atas upah mereka karena mengalami keterlambatan pemberian upah tanpa adanya alasan yang dapat dibenarkan.⁴⁷

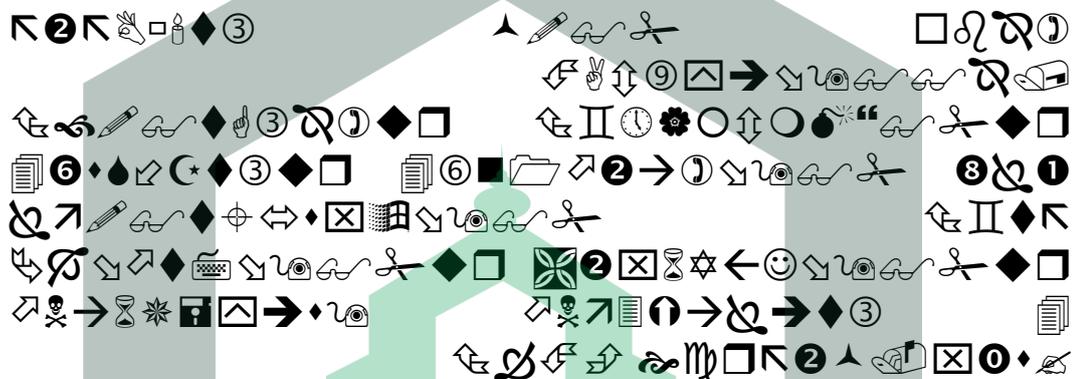
⁴⁶Abu Abdullah Muhammad bin Yazid Al-Qazwiiniy, *Sunan Ibnu Majah*, Kitab. Al-Ahkam, Juz. 2, No. 2443, (Beirut-Libanon : Darul Fikri, 1981). 817

⁴⁷Al-Hafidz Ibnu Hajar Al-Ashqolani, *Bulughul Maram*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 1992). 515

c. Memberikan Upah yang Adil

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah swt. dalam Al-Qur'an sebagai berikut:

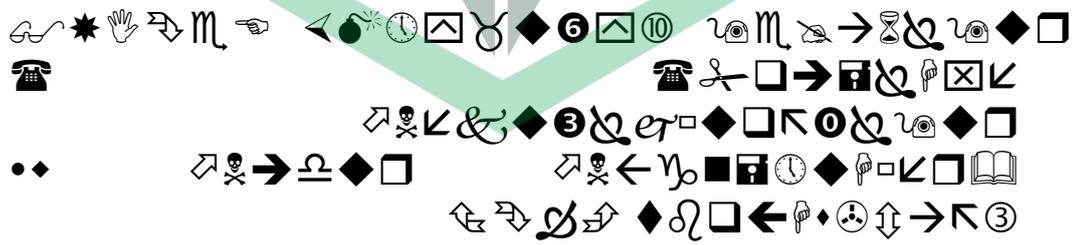
QS. An-Nahl/16 : 90



Terjemahnya :

Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.⁴⁸

QS. Al-Ahqaf/46 : 19



Terjemahnya :

Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.⁴⁹

⁴⁸Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya (Qur'an Kemenag)*, (LPMQ 2021).

⁴⁹Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya (Qur'an Kemenag)*, (LPMQ 2021).

QS. An-Najm/53 : 39



Terjemahnya :

Dan bahwasanya manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.⁵⁰

Ayat-ayat di atas menegaskan bahwa, pekerjaan seseorang akan dibalas menurut jenis dan berat pekerjaannya. Al-Faruqi menegaskan, bahwa bayaran yang sama akan diberikan dengan pekerjaan yang sama, tidak ada pekerjaan ada pekerjaan yang tidak dibayar. Sedangkan Maudidi menegaskan bahwa kebijakan besaran upah yang berbeda diperbolehkan untuk pekerjaan yang berbeda. Islam menghargai keahlian dan pengalaman. Upah boleh saja berbeda dari tempat satu ke tempat lain dan tergantung pada kondisi dan iklim suatu tempat, tetapi perbedaan tersebut tidak seharusnya terukur.⁵¹

Untuk itu, upah yang diberikan kepada masing-masing pekerja bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan jumlah upah yang diterima pekerja. Bagi yang sudah berkeluarga, upahnya dua kali lebih besar dari pekerja yang masih lajang. Karena mereka harus menanggung nafkah orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya agar mereka tetap bisa memenuhi kebutuhan dan hidup secara layak. Pada masa Khalifah Umar r.a, gaji (upah) pegawai yang diberikan disesuaikan berdasarkan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat. Maksudnya, jika tingkat

⁵⁰Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya (Qur'an Kemenag)*, (LPMQ 2021).

⁵¹Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistesm Penggajian Dalam Islam*, (Jakarta : Raih Asa Sukses, 2008). 35

D. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir pada penelitian ini disajikan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Kesimpulan

Gambar 2.1: Kerangka Pikir Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang bersifat menggambarkan serta berusaha untuk menemukan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data, dengan cara menyajikan, menganalisis, dan menginterpretasikan data. Sifat dari jenis penelitian adalah penelitian lapangan (*field research*), penelitian yang bertujuan untuk mempelajari dan memahami secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang, dan interaksi lingkungan sesuai dengan unit sosial, individu, kelompok, lembaga atau masyarakat.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan penulis adalah Yuridis Normatif dan Sosiologis. Penulis melakukan pendekatan normatif karena berupa teks-teks Al-Qur'an, yuridis karena menggunakan bahan hukum (perundang-undangan) yang menyangkut tentang isi penelitian, dan sosiologis karena peneliti melakukan interaksi lingkungan sesuai dengan unit sosial, individu, kelompok, lembaga, atau masyarakat.

B. Lokasi Penelitian

Tempat penelitian di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Palopo, yang beralamat di Jl. Opu Tosappaile, Kelurahan Boting, Kecamatan Wara, Kota Palopo.

C. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini yang dijadikan bahan penelitian yakni:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil dari sumber data primer atau sumber pertama di lapangan. Data primer yang dimaksud ialah hasil wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Palopo atau yang mewakili, dan pekerja/buruh (karyawan) pada sebuah perusahaan yang berstatus sebagai narasumber ke-dua dari sebelumnya.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil dari sumber kedua atau sumber sekunder. Data sekunder diperoleh melalui buku-buku, jurnal, artikel, undang-undang, penelitian terdahulu, atau data pendukung lainnya yang diperoleh dari instansi terkait yang berhubungan dengan penelitian ini.

D. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu:

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan terjun langsung ke tempat yang diteliti berdasarkan studi kasus (lokasi) penelitian.
2. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab antara peneliti dan informan berdasarkan garis-garis besar pertanyaan.
3. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melihat dokumen-dokumen bisa berbentuk tulisan (peraturan dan keputusan), gambar atau karya-karya monumental yang berkaitan dengan penelitian.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian atau Alat Pengumpul Data (APD) merupakan suatu alat yang digunakan untuk memperoleh data. Tolak ukur keberhasilan suatu penelitian juga tergantung pada instrumen yang digunakan. Oleh karena itu, untuk suatu penelitian lapangan yang meliputi pedoman wawancara atau daftar pertanyaan yang telah disediakan, maka dibutuhkan alat bantu seperti kamera, alat perekam dan alat tulis-menulis.⁵⁴

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan pada saat peneliti berada di lapangan maupun setelah kembali dari lapangan baru dilakukan analisis. Pada penelitian ini, analisis data telah dilaksanakan bersamaan dengan proses pengumpulan data. Dengan model analisis interaktif, proses analisis data dilakukan dengan beberapa tahap, yaitu sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dicatat dalam catatan lapangan, yang terdiri dari dua bagian yaitu deskriptif dan reflektif. *Catatan deskriptif* adalah catatan alami (catatan tentang apa yang dilihat, didengar, disaksikan dan dialami sendiri oleh peneliti tanpa adanya pendapat dan penafsiran dari peneliti terhadap fenomena yang dialami. Sedangkan *catatan reflektif*, yaitu catatan yang berisi kesan, komentar, pendapat dan tafsiran peneliti tentang temuan yang dijumpai, dan merupakan bahan rencana pengumpulan data untuk tahap berikutnya.

⁵⁴<https://www.seputarpengetahuan.co.id/2015/11/pengertian-instrumen-penelitian-menurut-para-ahli-jenisnya.html> (diakses Selasa, 17/12/2019).

2. Reduksi Data

Sebuah langkah mengarahkan atau membuang (penyederhanaan) yang tidak perlu dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat diperoleh sesuai dengan permasalahan.

3. Penyajian Data

Penyajian data (*display data*) dimaksudkan agar lebih mempermudah peneliti untuk melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian-bagian dari data penelitian. Hal ini dimaksudkan untuk pengorganisasian data ke dalam satu bentuk tertentu sehingga terlihat sosoknya secara utuh. Dalam penyajian data dilakukan secara induktif, yaitu mengurai setiap masalah dalam permasalahan penelitian dengan memaparkan secara umum kemudian lebih spesifik.

4. Penarikan Kesimpulan

Tahap terakhir yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi (pemeriksaan) setiap data-data yang telah direduksi. Setiap kesimpulan awal masih bersifat sementara yang dapat berubah jika diperoleh data baru dalam pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan-kesimpulan data yang diperoleh akan diverifikasi selama penelitian berlangsung yang tentunya melibatkan interpretasi peneliti.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum

1. Profil Kota Palopo

Kota Palopo, yang dahulu disebut sebagai Kota Administratif (Kotif) Palopo. Karena memang menjadi sentra administrasi untuk seluruh wilayah yang termasuk di dalamnya atau merupakan Ibu Kota Kabupaten Luwu yang dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 42 Tahun 1986. Seiring waktu, ketika reformasi tumbang melahirkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 129 Tahun 2000 tentang Persyaratan Pembentukan dan Kriteria Pemekaran, Penghapusan dan Penggabungan Daerah. Kedua peraturan tersebut, telah membuka peluang bagi Kota Administratif di Seluruh Indonesia yang telah memenuhi sejumlah persyaratan untuk dapat ditingkatkan statusnya menjadi sebuah daerah otonom.

Ide peningkatan status Kotif Palopo menjadi daerah otonom, berangkat dari aspirasi masyarakat yang menginginkan peningkatan status kala itu, ditandai dengan lahirnya beberapa dukungan peningkatan status Kotif Palopo menjadi Daerah Otonom Kota Palopo dari beberapa unsur lembaga penguat dengan pernyataan dukungan, sebagai berikut :

1. Surat Bupati Luwu, No. 135/09/TAPEN Tanggal 9 Januari 2001 tentang Usul Peningkatan Status Kotif Palopo menjadi Kota Palopo.

2. Keputusan DPRD Kabupaten Luwu No.55 Tanggal 7 September Tahun 2000 tentang Persetujuan Pemekaran/Peningkatan Status Kotif Palopo menjadi Kota Otonomi.
3. Surat Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan No. 135/922/OTOADA Tanggal 3 Maret 2001 tentang Usul Pembentukan Kotif Palopo menjadi Kota Palopo.
4. Keputusan DPRD Provinsi Sulawesi Selatan No. 41/III/2001 Tanggal 29 Maret 2001 tentang Persetujuan Pembentukan Kotif Palopo menjadi Kota Palopo.

Hasil Seminar Kota Administratif Palopo Menjadi Kota Palopo; Surat dan dukungan dari Organisasi Masyarakat, Organisasi Politik, Organisasi Pemuda, Organisasi Wanita dan Organisasi Profesi, dan juga dibarengi oleh Aksi Bersama LSM Kabupaten Luwu dalam memperjuangkan Kotif Palopo menjadi Kota Palopo, yang kemudian dilanjutkan oleh Forum Peduli Kota.

Barulah setelah Pemerintah Pusat melalui Departemen Dalam Negeri (Depdagri) meninjau kelengkapan administrasi serta melihat sisi potensi, kondisi wilayah dan letak geografis Kotif Palopo yang berada pada Jalur Trans Sulawesi dan sebagai pusat pelayanan jasa perdagangan terhadap beberapa kabupaten di sekitarnya. Pada tanggal 2 Juli 2002, dengan ditandatanganinya prasasti pengakuan atas daerah otonom Kota Palopo oleh Bapak Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia berdasarkan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2002 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota Palopo dan Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Selatan. Maka, akhirnya Kota Palopo dinyatakan menjadi sebuah daerah otonom, terpisah dari induknya yaitu Kabupaten Luwu.⁵⁵ Berikut uraian data

⁵⁵<https://palopokota.go.id/> (diakses Senin, 08/03/2021).

tambahan yang dikutip sebagian banyak dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Palopo :

1. Luas Wilayah Kota Palopo

Kota Palopo sebagai sebuah daerah otonom hasil pemekaran dari Kabupaten Luwu, dengan batas-batas: Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Walenrang (Kabupaten Luwu), sebelah Timur dengan Teluk Bone, sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Bua (Kabupaten Luwu) dan sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Tondon (Kabupaten Tana Toraja). Adapun luas administrasi Kota Palopo yaitu sekitar 247,52 kilometer persegi atau sama dengan 0,3% dari luas wilayah Provinsi Sulawesi Selatan. Diawal terbentuknya sebagai daerah otonom, Kota Palopo hanya memiliki 4 Kecamatan yang meliputi 19 Kelurahan dan 9 Desa. Seiring dengan perkembangan dinamika Kota Palopo dalam segala bidang, maka pada Tahun 2006 wilayah kecamatan di Kota Palopo kemudian dimekarkan menjadi 9 Kecamatan dan 48 Kelurahan.⁵⁶

2. Jumlah dan Kepadatan Penduduk Kota Palopo

Penduduk Kota Palopo Tahun 2020 tercatat sebanyak 184.000 jiwa. Terdiri dari 92.444 jiwa laki-laki dan 92.237 jiwa perempuan, dengan demikian maka rasio Jenis Kelamin sebesar 100,22, angka ini menunjukkan bahwa pada 100 penduduk perempuan ada 100-101 penduduk laki-laki. Pertumbuhan penduduk dari Tahun 2010 ke Tahun 2020 sebesar 2,17 persen. Dengan luas wilayah 245,52 kilometer persegi, maka kepadatan penduduk di Kota Palopo yaitu 746 jiwa per-kilometer persegi.

⁵⁶<https://palopokota.go.id/> (diakses Rabu, 19/05/2021).

2. Profil Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo

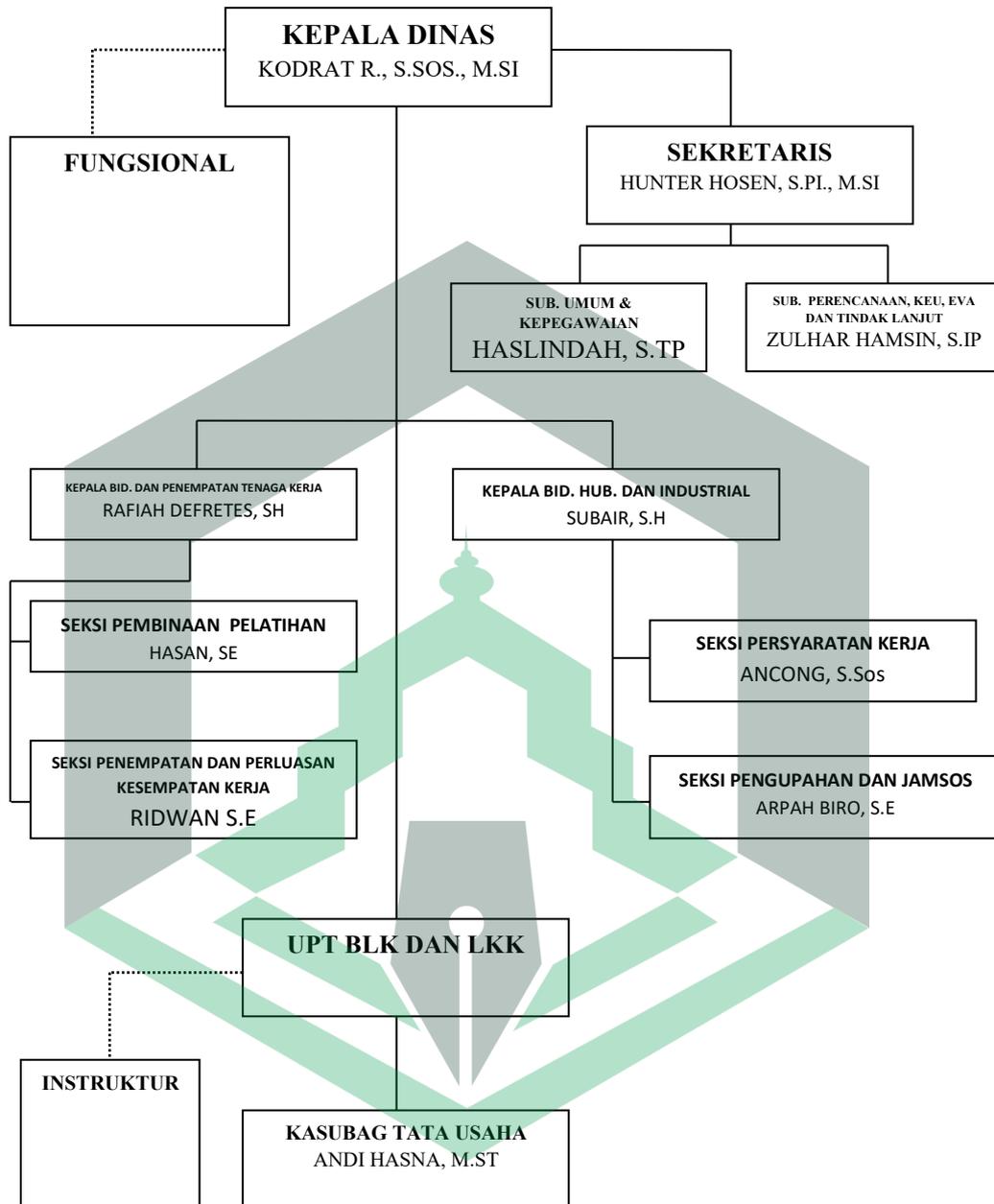
Pemerintah Daerah Kota Palopo, dalam rangka pelaksanaan urusan Pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan, berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palopo Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Palopo, maka dibentuk Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Palopo, yang sebelumnya menyatu dengan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Pembentukan Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo sendiri dimaksudkan untuk lebih fokus, cepat, tanggap dalam menanggapi masalah ketenagakerjaan di Kota Palopo, demi terwujudnya tenaga kerja yang produktif, kompetitif dan sejahtera.

Penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo, yang pelaksanaan tugas dan fungsinya diatur dalam Peraturan Walikota Nomor 48 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo, aturan tersebut kemudian menjadi landasan operasional Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan urusan Pemerintahan di bidang ketenagakerjaan di Kota Palopo. Untuk diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo berkedudukan di bawah dari dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah Kota Palopo.⁵⁷

Adapun susunan struktur lembaga Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo, ditampilkan dalam bentuk gambar bagan sebagai berikut:

⁵⁷Subair, *Wawancara*, di Dinas Tega Kerja Kota Palopo, (Kamis, 11/07/2020).

a. Struktur Lembaga Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo



Gambar : 4.2 Struktur Lembaga Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo

3. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota

Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan adalah sebagai dasar hukum pelaksanaan dari Dewan Pengupahan secara menyeluruh. Adapun pengertian Dewan Pengupahan menurut peraturan tersebut, yang termuat pada Pasal 1 Angka (1) sebagai berikut:

Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit.⁵⁸

Memaknai bunyi Pasal di atas. Maka Dewan Pengupahan adalah sebuah lembaga yang di dalamnya terdapat beberapa unsur kalangan, yakni dari Pemerintah, Organisasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serta Perguruan Tinggi dan Pakar.

Kemudian, Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota atau yang disingkat dengan Depekab/Depeko, dalam Pasal 38 diterangkan bahwa:

Depekab/Depeko bertugas:

- a. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati/Walikota dalam rangka:
 - 1) Pengusulan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan/atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK);
 - 2) Penerapan sistem pengupahan di tingkat Kabupaten/Kota.
- b. Menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.⁵⁹

Adapun keanggotaan (Pengurus) Depekab/Depeko, yaitu dalam Pasal 40 : Keanggotaan Depekab/Depeko, terdiri dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perguruan Tinggi dan Pakar.⁶⁰

Pasal 42, Kesekretariatan :

Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugasnya, Depekab/Depeko dibantu oleh Sekretariat. Sekretariat sebagaimana dimaksud, dibentuk oleh Bupati/Walikota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

⁵⁸Keppres Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan. 1

⁵⁹Keppres Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan. 13

⁶⁰Keppres Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan. 13-14

Selanjutnya, pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan (pengurus) Depekab/Depeko diangkat dan diberhentikan oleh Bupati/Walikota atas dasar usul Pimpinan Satuan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.⁶¹

Pasal 52, tata kerja Depekab/Depeko :

Depekab/Depeko menyampaikan laporan mengenai pelaksanaan tugas sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun sekali kepada Bupati/Walikota dengan tembusan kepada Gubernur dan Menteri.⁶²

4. Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pengertian dan klasifikasi pembagian Serikat pekerja/Serikat buruh dijelaskan dalam Pasal 1 UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja/Serikat buruh, sebagai berikut:

- a. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
- b. Serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan.
- c. Serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh yang tidak bekerja di perusahaan.
- d. Federasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh.
- e. Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan federasi serikat pekerja/serikat buruh.⁶³

Tujuan Serikat pekerja/Serikat buruh menurut Pasal 4 UU Serikat pekerja/Serikat buruh Nomor 21 Tahun 2000, melegitimasi keberadaan Serikat pekerja/Serikat buruh sangat penting di dalam satu perusahaan ataupun di luar

⁶¹Keppres Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan. 15

⁶²Keppres Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan. 17-18

⁶³UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. 1

perusahaan sesuai dengan tingkatannya. Serikat pekerja/Serikat buruh dapat menjadi kekuatan pengimbang dalam praktik hubungan kerja. Menimbang hal tersebut, maka konstitusi telah menjamin kemerdekaan bagi pekerja/buruh untuk membentuk perserikatan pekerja/buruh. Adapun bunyi Pasalnya sebagai berikut:

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.
- (2) Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi :
 - a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.
 - b. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
 - c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
 - e. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - f. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.⁶⁴

B. Hasil Pembahasan

Persoalan upah (pengupahan) merupakan masalah yang amat krusial dalam dunia ketenagakerjaan. Akibat apabila tidak profesional menangani pengupahan, akan menjadi pemicu munculnya banyak permasalahan misalnya aksi mogok kerja. Terjadinya mogok kerja, selanjutnya melahirkan lagi permasalahan lain yang lebih serius. Menurut Dianta Sebayang, setidaknya ada tiga dampak yang muncul akibat mogok kerja. Pertama, kerugian secara nilai yang ditanggung pengusaha karena penghentian atau pengurangan produksi. Kedua,

⁶⁴UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. 3-4

penurunan citra dari iklim investasi Indonesia dan ketiga, penurunan daya saing dan produktivitas industri nasional.⁶⁵

Menurut T. Gilarso, memaknai upah sebagai balas karya untuk faktor produksi tenaga kerja manusia, yang secara luas mencakup gaji, honorarium, uang lembur, tunjangan dan lain lain.⁶⁶ Dari pendapat lainnya, menurut Endang Dyah Widyastuti, upah adalah suatu penghargaan atau balas jasa yang diberikan pengusaha kepada karyawannya atas pekerjaan atau jasa-jasanya kepada pihak pengusaha dalam kurun waktu tertentu.⁶⁷

Berdasarkan ketentuan undang-undang, dalam Pasal 1 Angka (30) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

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

Selanjutnya, dalam Pasal 88 (Bagian Kedua) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diterangkan bahwa, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maka, oleh pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan yang dimaksud, satu di antaranya sistem Upah Minimum.⁶⁸

⁶⁵<https://www.nu.or.id/post/read/123672/dampak-mogok-kerja-buruh-terhadap-kondisi-ekonomi-nasional>, (diakses Selasa, 31/08/2021).

⁶⁶T. Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*, (Yogyakarta : Kanisius, 2003). 211

⁶⁷Endang Dyah Widyastuti Dan Waridin, *Pengaruh Imbalan, Kondisi Fisik Lingkungan Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Medis*, Volume 17 (Ekobis, 2002). 121

⁶⁸UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 23

Upah Minimum menurut Pasal 41, PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang

Pengupahan :

Upah Minimum merupakan Upah bulanan terendah yang terdiri atas:

a. Upah tanpa tunjangan; atau b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap

Kemudian, masih dengan peraturan yang sama yaitu sesuai PP yang di atas. Dalam Pasal 42 nya dijelaskan bahwa :

(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (1) hanya berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan. (2) Upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha di Perusahaan yang bersangkutan.⁶⁹

Upah Minimum ditetapkan oleh gubernur setiap tahunnya sebagai jaring pengaman berdasarkan kebutuhan hidup layak, dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, yang dihitung dengan menggunakan formula penghitungan Upah Minimum.⁷⁰ Adapun sistem Upah Minimum ini terdiri dari beberapa bagian yakni:

1. Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di dalam wilayah 1 (satu) provinsi.
2. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) adalah Upah Minimum yang berlaku di dalam wilayah 1 (satu) kabupaten/kota.
3. Upah Minimum Sektorial Provinsi (UMSP) adalah Upah Minimum yang berlaku untuk sektor tertentu di dalam wilayah 1 (satu) provinsi.
4. Upah Minimum Sektorial Kabupaten/Kota (UMSK) adalah Upah Minimum yang berlaku untuk sektor tertentu di dalam 1 (satu) kabupaten/kota.⁷¹

1. Mekanisme Praktik Pengupahan di Kota Palopo

Kota Palopo, sebagai sebuah daerah otonom berdasarkan keputusan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2002 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota Palopo dan Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Selatan. Kota Palopo

⁶⁹PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. 21

⁷⁰PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. 21

⁷¹Permenaker Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum. 3

memiliki luas administrasi keseluruhan, yaitu sekitar 247,52 kilometer persegi atau sama dengan 0,3 dari luas wilayah Provinsi Sulawesi Selatan, meliputi 9 Kecamatan dan 48 Kelurahan sejak tahun 2006. Dengan jumlah penduduk Tahun 2020, tercatat sebanyak 184.000 jiwa dan kepadatan penduduk 746 jiwa per-kilometer persegi. Adapun Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kota Palopo adalah sebesar 61,23 persen, sementara Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) nya sebesar 10,37 persen.⁷² Melihat data persentasi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kota Palopo yang mencapai lebih dari separuh penduduk Kota Palopo, maka menjadi sebuah tantangan bagi mereka yang termasuk dalam data tersebut untuk dapat bertahan di posisinya sebagai pekerja/buruh, juga bagi pihak-pihak yang terlibat dan berwenang menanggapi praktik pengupahan khususnya sistem Upah Minimum.

Merujuk hasil penelitian penelitian pada saat di lapangan dengan teknik wawancara langsung bersama para narasumber, yaitu bapak Subair selaku Kepala Bidang Hubungan Insustrial dan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Palopo, dan saudara Andriadi selaku Karyawan di PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Honda Cabang Palopo.

Wawancara yang telah terlaksana antara peneliti dengan narasumber bapak Subair, yang berlangsung selama sekitar satu jam lebih di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Palopo, menuai hasil kurang maksimal. Hal itu disebabkan karena durasi wawancara terbilang singkat, dan nihilnya keterbukaan informasi tentang data tertulis. Oleh karena itu, mengharuskan peneliti berinisiatif mencari

⁷²Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Palopo.

sumber data dari narasumber lainnya untuk menunjang atau melengkapi, dan menjawab rumusan masalah penelitian yaitu tentang praktik pengupahan khususnya sistem Upah Minimum di Kota Palopo.

Menggunakan teknik *purposive sampling* (selektif, atau subjektif).⁷³

Narasumber lainnya yang dimaksud yaitu saudara Andriadi, berprofesi sebagai Karyawan status magang pada PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Honda Cabang Palopo. Sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa pembiayaan (*leasing*) dan penjualan kendaraan sepeda motor di Kota Palopo. Dari wawancara peneliti dengan saudara Andriadi yang telah terlaksana, dapat dikatakan menuai hasil cukup memuaskan. Dari hasil wawancara tersebut, penulis dapat mengkorelasikan ketentuan peraturan menurut peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pengupahan khususnya sistem Upah Minimum maupun peraturan teknis yang diberlakukan di lingkup perusahaan tempat saudara Andriadi bekerja, serta kebijakan yang diterapkan oleh Pemerintah Daerah Kota Palopo. Dalam hal ini, Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Palopo sebagai lembaga daerah yang paling banyak bersinggungan dengan persoalan praktik pengupahan di Kota Palopo.

Narasumber bapak Subair yang menjabat sebagai Kepala Bidang Hubungan Insustrial dan Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Palopo. Dari wawancara yang telah terlaksana antara peneliti bersama bapak Subair, Beliau menanggapi pertanyaan dari peneliti terkait praktik sistem Upah Minimum di Kota Palopo, sebagai berikut:

⁷³<https://penelitianilmiah.com/jenis-non-probability-sampling/> (diakses Minggu, 21/11/2021)

Praktik pengupahan di Kota Palopo terhitung sejak tahun 2016 hingga tahun 2019, UMK belum pernah diterapkan. Sehingga dalam kurun waktu tersebut, UMP lah yang menjadi acuan tetap terhadap besaran Upah Minimum di Kota Palopo. Untuk diketahui UMP Sulawesi Selatan Tahun 2020, yaitu sebesar Rp3.103.800.⁷⁴

Merujuk penjelasan bapak Subair di atas, yang menyinggung tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Menurut konstitusi yang mengatur dijelaskan bahwa, UMK adalah Upah Minimum yang berlaku di dalam wilayah 1 (satu) kabupaten/kota. UMK ditetapkan setelah UMP, dan UMK yang akan ditetapkan harus lebih besar dari UMP. Adapun penghitungan UMK dengan menggunakan formula perhitungan Upah Minimum seperti pada umumnya, yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota.⁷⁵ Oleh karena itu, apabila UMK yang menjadi acuan Upah Minimum di Kota Palopo, maka tentu akan memberi manfaat secara lebih bagi kehidupan pekerja/buruh dan keluarganya.

Wawancara antara peneliti dengan narasumber bapak Subair yang telah terlaksana, juga menghasilkan beberapa poin yang berkorelasi dengan pernyataan bapak Subair itu sendiri, dan penjelasan tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) sesuai dengan penjelasan di atas, yaitu sebagai berikut :

a. Tidak adanya Lembaga Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota di Kota Palopo

Ketiadaan Dewan Pengupahan di Kota Palopo tentunya sangat disayangkan. Mengingat fungsi Dewan Pengupahan secara substansi bertujuan diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap penanganan praktik pengupahan, khususnya sistem Upah Minimum secara umumnya. Baik di tingkat daerah kabupaten/kota, tingkat provinsi hingga skala nasional. Namun,

⁷⁴Subair, *Wawancara*, (Kamis, 11/07/2020).

⁷⁵Permenaker Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum. 9

sebagaimana keterangan dari Bapak Subair ketika diwawancarai oleh peneliti, Beliau menjelaskan sebagai berikut:

Depekab/Depeko tidak dibentuk dikarenakan adanya political will (keinginan) dari atasan. Adapun kendala utamanya disebabkan tidak adanya suplai anggaran untuk pembentukan lembaga Depeko ini. Dengan demikian, selama ini wilayah kerja Depeko diambil alih oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Palopo.⁷⁶

Merujuk keterangan dari bapak Subair di atas. Maka, dapat dikatakan secara umum praktik pengupahan di Kota Palopo menyeleweng (belum sesuai) dari amanat peraturan perundang-undangan pengupahan. Sebagaimana landasan hukum Dewan Pengupahan yang mulanya termuat pada Pasal 98 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan secara tersirat mengamanatkan agar sekiranya dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota. Adapun bunyi pasalnya sebagai berikut:

(1) Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.⁷⁷

Menimbang tugas Dewan Pengupahan, dalam hal ini tingkat kabupaten/kota (Depekab/Depeko). Keberadaan lembaga tersebut, tentunya sangat bermanfaat apabila implementasinya sesuai dengan yang diharap (amanatkan) dari peraturan perundang-undangan pengupahan. Di antara menurut fungsional Depekab/Depeko, yaitu menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional, serta memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati/Walikota dalam rangka:

⁷⁶Subair, *Wawancara*, (Kamis, 11/07/2020).

⁷⁷UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 26

- a. Pengusulan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan/atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK).
- b. Penerapan sistem pengupahan di tingkat Kabupaten/Kota.⁷⁸

Lembaga yang berwenang mengkaji sebagaimana bunyi Pasal di atas, yaitu Dewan Pengupahan. Dalam proses penetapan Upah Minimum, tim yang disebut Dewan Pengupahan melakukan survei kebutuhan hidup pekerja/buruh dari kebutuhan sandang, pangan, hingga rumah tangga yang kemudian diperoleh angka Kebutuhan Hidup Layak (KHL), yang selanjutnya KHL tersebut menjadi acuan dasar dalam penetapan Upah Minimum.

- b. Tidak adanya organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh se-Kota Palopo

Telah dijelaskan, bahwa keberadaan organisasi Serikat pekerja/Serikat buruh amat penting (*fundamental*) dalam praktik hubungan kerja, antara pihak pengusaha atau perusahaan dengan pekerja/buruh atau karyawan. Dalam praktik hubungan kerja, organisasi tersebut akan dapat menjadi kekuatan pengimbang (*balancing strength*) khususnya dalam hal ini mengenai praktik pengupahan.⁷⁹

Sebagaimana bunyi Pasal 1 Ayat 1 sebagai berikut:

Serikat pekerja/Serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.⁸⁰

Menelaah bunyi Pasal di atas. Organisasi Serikat pekerja/Serikat buruh ini dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh itu sendiri. Artinya, pekerja/buruh terbebas dari intervensi pihak manapun untuk membentuk suatu organisasi Serikat pekerja/Serikat buruh. Kendati demikian, mengetahui kenyataan di Kota Palopo

⁷⁸Keppres Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan. 11

⁷⁹<https://www.turc.or.id/sejarah-gerakan-buruh-indonesia/>, (diakses Selasa, 10/12/2019).

⁸⁰UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. 2

tentunya menimbulkan pertanyaan khususnya bagi penulis, bahwa sekalipun konstitusi telah menjamin hak bagi pekerja/buruh untuk membentuk organisasi Serikat pekerja/Serikat buruh di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan, tetapi faktanya tidak menjamin akan terbentuknya organisasi tersebut, dalam hal ini Serikat pekerja/Serikat buruh se-Kota Palopo. Sebagaimana penjelasan dari bapak Subair yang telah diwawancarai oleh peneliti, sebagai berikut:

Hingga saat ini organisasi Serikat pekerja/Serikat buruh se-Kota Palopo, organisasinya memang tidak ada. Kemudian, terkait mekanisme sosialisasi pengupahan di Kota Palopo, yaitu dengan melakukan monitoring dan mentoring pada setiap kesempatan temu bersama elemen pengusaha/perusahaan, pekerja/buruh (karyawan) dan/atau masyarakat umumnya.⁸¹

Suatu organisasi Serikat pekerja/Serikat buruh, yang dalam pembentukannya juga telah diberi perlindungan dari *union busting* atau pemberangusan serikat pekerja. Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 28 UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh Nomor 21 Tahun 2000, yang bunyinya:

Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:

- a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- d. melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.⁸²

Terhadap pihak yang melanggar ketentuan bunyi Pasal di atas, maka telah termasuk melakukan tindak pidana kejahatan, dan akan dikenakan sanksi.

Sebagaimana bunyi Pasal 43 ayat (1) UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh Nomor 21 Tahun 2000 :

⁸¹Subair, *Wawancara*, (Kamis, 11/07/2020).

⁸²UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. 7

Barangsiapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 5 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100 juta dan paling banyak Rp 500 juta.⁸³

Ketiadaan Serikat pekerja/Serikat buruh se-Kota Palopo. Penulis berasumsi, minimnya pemahaman masyarakat (pekerja/buruh) terkait konstitusi yang mengatur organisasi Serikat pekerja/Serikat buruh beserta dengan fungsinya. Kemudian, adanya kecemasan berlebihan bagi pekerja/buruh misalnya yang paling ekstrem, yaitu terjadinya pemutusan hubungan kerja. Penulis juga menilai, jika unsur komponen yang ada di Kota Palopo terkesan apatis baik dari pihak Pemerintah Daerah Kota Palopo atau instansi lembaga daerah yang berwenang dan bertanggung jawab menangani persoalan pengupahan khususnya sistem Upah Minimum. Selanjutnya, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Palopo dan Lembaga Swadaya Masyarakat atau organisasi pemerhati sosial lainnya, para akademisi dan aktivis serta dari pekerja/buruh itu sendiri.

2. Kendala yang Dialami dalam Praktik Pengupahan di Kota Palopo

Telah diketahui bahwa, upah atau pengupahan memang menjadi persoalan paling mendasar dalam dunia ketenagakerjaan atau praktik hubungan kerja. Besar kecilnya upah yang ditetapkan, akan mempengaruhi tingkat kesejahteraan hidup pekerja/buruh. Di lain pihak, ada pengusaha atau perusahaan yang juga mesti diperhatikan, dalam hal kesanggupannya menetapkan atau membayar upah untuk pekerja/buruhnya. Berikut tanggapan dari bapak Subair :

Pergolakan yang terjadi antara pekerja/buruh dan pengusaha atau perusahaan menjadi tidak diketahui ujung pangkalnya. Dimana pekerja/buruh tentu menginginkan upah yang besar atau relatif dapat mencukupi kebutuhan hidup

⁸³UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. 13

secara layak bagi pekerja/buruh bersama keluarganya. Di lain sisi, pihak pengusaha atau perusahaan juga menginginkan keuntungan pendapatan minimal dengan alasan beragam dan aspek lainnya.⁸⁴

Tarik ulur kepentingan pengusaha atau perusahaan dengan pekerja/buruh semakin memanas jika pemerintah tidak profesional apatah lagi hingga acuh. Apabila hal itu terjadi, maka praktik pengupahan akan lebih tidak sehat lagi. Dengan kata lain, selalu ada klaim jika satu di antara pihak yang ada merasa telah dirugikan. Adapun kendala dalam praktik pengupahan di Kota Palopo sendiri, umumnya serupa dengan kondisi realita dari uraian di atas. Bahwa sudah menjadi rahasia umum, pekerja/buruh tidak punya banyak kuasa dalam upaya memperoleh upah layak yang dapat menyejahterakan kehidupan pekerja/buruh bersama keluarganya, dan adanya kecondongan pengusaha atau perusahaan ingin meraup pendapatan keuntungan lebih besar.

Terlepas dari yang telah dijelaskan di atas. Menurut penulis, beberapa kendala lainnya dalam praktik pengupahan di Kota Palopo yaitu Pertama, pekerja/buruh kurang memahami hak-haknya atau minim pemahaman tentang sistem pengupahan. Ke-dua, pihak Pemerintah Daerah Kota Palopo seakan kehabisan ide dalam upaya mewujudkan kesejahteraan merata bagi pekerja/buruh dari beragam latar belakang sektor usaha dan jenis pekerjaan, yaitu dengan melakukan pengawasan dan penindakan secara tegas bagi pengusaha atau perusahaan yang culas terhadap upah pekerja/buruhnya. Besaran upah yang dianjurkan menurut peraturan perundang-undangan yang mengatur, yaitu relatif dapat mencukupi kebutuhan hidup pekerja/buruh secara layak bersama

⁸⁴Subair, *Wawancara*, (Kamis, 11/07/2020).

keluarganya. Namun, di sisi lain tentunya juga mesti memperhatikan tingkat kemampuan pengusaha atau perusahaan dalam menetapkan upah, yang notabene sebagai penyedia lapangan pekerjaan bagi pekerja/buruh. Ke-tiga, pihak-pihak yang ada (manusia) seringkali menyengaja dan/atau khilaf dari eksistensialnya sebagai khalifah di muka Bumi, sehingga melupakan Tuhan. *Wallahu a'lam bish-shawab*, Allah yang lebih mengetahui kebenaran yang sesungguhnya.

3. Tinjauan Hukum Islam terhadap Praktik Pengupahan di Kota Palopo

Islam merupakan agama atau sistem kehidupan yang bersifat komprehensif (*rahmatan lil'alam*), yang mengatur semua aspek kehidupan manusia dari lingkup sosial, ekonomi, dan politik maupun kehidupan yang bersifat spiritual.⁸⁵ Termasuk tentang *al-Ijarah*, dalam hal ini pembahasan *Ujrah* (upah) dan fasihnya adalah *Ijarah*.⁸⁶ Juhur ulama fikih berpendapat, bahwa *Ijarah* merupakan transaksi terhadap manfaat suatu barang dengan suatu imbalan yang disebut sewa-menyewa, termasuk *Ijarah* juga mencakup transaksi terhadap suatu pekerjaan tertentu dengan imbalan yang disebut juga dengan upah-mengupah.⁸⁷

Manusia dikenal sebagai makhluk sosial, dan mereka saling membutuhkan untuk berkolaborasi dalam pemenuhan kebutuhan masing-masing. Karena pada dasarnya suatu fungsi yang dimiliki oleh manusia satu, akan sangat berguna dan bermanfaat bagi manusia lainnya. Berkenaan dengan itu, fitrah manusia sebagai

⁸⁵Hana Yuliana, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Ijarah*, IAIN Purwokerto, 2017. (diakses Kamis, 19 Agustus 2021).

⁸⁶Atabik Ali dan Ahmad Zuhdi Muhdlor, *Kamus Kontemporer Arab-Indonesia*. 29

⁸⁷Rachmat Syafe'i, *Fiqih Muamalah*. 122

mahluk sosial dalam hal ini tentang dunia kerja dalam sebuah produksi, yang dalam praktiknya meyangkut pula tentang praktik pengupahan. Dimana majikan atau perusahaan membutuhkan tenaga dari pekerja/buruh untuk meningkatkan produktivitas dan laba suatu perusahaan. Sebaliknya, pekerja/buruh juga membutuhkan upah dari hasil bekerja pada suatu perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Adapun pandangan Islam terhadap praktik pengupahan di Kota Palopo khususnya perusahaan yang wajib menerapkan sistem Upah Minimum dengan menggunakan metode sampling. Perusahaan yang dimaksud yaitu PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Honda Cabang Palopo. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, bahwa dalam menetapkan upah yang sesuai dengan kaidah Islam harus memenuhi beberapa unsur atau karakteristik di antaranya sebagai berikut:

a. Upah Harus Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Sebelum para karyawan PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Honda Cabang Palopo mulai bekerja, telah ada penetapan (informasi) upah dari perusahaan tersebut. Dibuktikan dengan diterapkannya sistem Upah Minimum di PT. NSS Honda Cabang Palopo. Sehingga, para karyawan sudah mengetahui gambaran besaran upah yang diterima setiap bulannya. Dengan demikian, praktik pengupahan yang terjadi antara pihak PT. NSS Honda Cabang Palopo dengan karyawannya, sudah sesuai dengan anjuran Rasulullah Muhammad saw. yaitu majikan harus menyebutkan terlebih dahulu upah yang akan diterima

pekerja/buruh sebelum memulai pekerjaannya. Sebagaimana sabda Rasulullah saw. :

أَخْبَرَنَا مُحَمَّدُ بْنُ حَاتِمٍ قَالَ قَالَ أَنبَأَنَا حِبَّانُ قَالَ أَنبَأَنَا عَبْدُ اللَّهِ عَنْ شُعْبَةَ عَنْ حَمَّادٍ عَنْ إِبْرَاهِيمَ عَنْ أَبِي سَعِيدٍ قَالَ إِذَا اسْتَأْجَرْتَ أَحْيِرًا فَأَعْلِمْهُ أَجْرَهُ. (رواه النسائي).

Artinya: Telah mengabarkan kepada kami Muhammad bin Hatim berkata; telah memberitakan kepada kami Hibban berkata; telah memberitakan kepada kami Abdullah dari Syu'bah dari Hammad dari Ibrahim dari Abu Sa'id berkata, Jika kamu memperkerjakan orang, maka beritahukanlah upahnya. (HR. An-Nasa'I)⁸⁸

Rasulullah Muhammad saw. dalam hadisnya di atas telah memberikan petunjuk. Bahwa dengan adanya informasi terkait upah, maka dari pekerja/buruh diharapkan dapat memberikan dorongan semangat ke mereka untuk bekerja, dan tentunya semakin menghindari terjadinya kecurangan ataupun kerugian disatu pihak yang ada, antara pengusaha atau perusahaan dengan pekerja/buruh.

Adapun bentuk perjanjian kerja pada PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Honda Cabang Palopo dilakukan dengan secara lisan. Kontrak kerja atau perjanjian kerja tersebut memuat informasi mengenai poin-poin hak dan kewajiban dari kedua pihak, misalnya upah karyawan. Oleh karena itu, dapat dikatakan telah memenuhi anjuran Rasulullah saw. bahwa upah harus disebutkan sebelum pekerjaan dimulai. Sebagaimana keterangan dari narasumber saudara Andriadi, selaku karyawan kategori magang di PT. NSS Honda Cabang Palopo yang telah diwawancarai oleh peneliti:

Di PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Honda Cabang Palopo. Sebelum karyawan masuk bekerja, ada kontrak kerja atau hitam di atas putih sebagai tanda sepakat antara karyawan dengan pihak perusahaan. Kontrak kerja tersebut memuat hak dan kewajiban dari kedua belah pihak. Satu di antaranya tentang besaran upah

⁸⁸Jalaluddin Assyuthi, *Sunan Nasa'I*, Kitab. Al-Muzaara'ah, Juz. 7, (Beirut-Libanon : Darul Fikri, 1930). 31-32

karyawan. Baik Karyawan Tetap, Karyawan Kontrak dan Karyawan Magang, upahnya mengacu terhadap upah standar atau sistem Upah Minimum. Misalnya untuk Tahun 2020 sebesar Rp.3.103.800. Namun, di PT. NSS Honda Cabang Palopo dibulatkan menjadi Rp.3.200.000 per bulan.⁸⁹

b. Menyegerakan Membayar (memberikan) Upah

Jadwal pemberian upah karyawan PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Honda Cabang Palopo telah memenuhi karakteristik Islam. Karena pembayaran upah untuk semua karyawan mengacu terhadap awal bulan atau telah sesuai dengan jadwal pembayaran upah yang telah disepakati sebelumnya dalam perjanjian kerja antara pihak perusahaan dengan karyawan. Hal tersebut telah sesuai hadis Rasulullah Muhammad saw. mengenai anjuran pemberian upah, yaitu sebagai berikut:

حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ. (رواه ابن ماجه).

Artinya: Telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya. (HR. Ibnu Majah)⁹⁰

Berdasarkan hadis Rasulullah Muhammad saw di atas. Dapat dipahami bahwa, seorang pekerja/buruh yang telah menyelesaikan pekerjaannya maka pihak majikan atau perusahaan wajib membayar upah sebelum keringat pekerja/buruh yang mengucur itu mengering. Dengan kata lain, memberikan (membayar) upah pekerja/buruh mesti sesegera mungkin. Alhamdulillah hal itu telah sesuai dengan yang diterapkan PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Honda Cabang Palopo. Sebagaimana penjelasan narasumber saudara Andriadi, sebagai berikut:

⁸⁹Andriadi, *Wawancara*, sebuah tempat di Kota Palopo (Sabtu, 12/12/2020).

⁹⁰Abu Abdullah Muhammad bin Yazid Al-Qazwiiniy, *Sunan Ibnu Majah*, Kitab. Al-Ahkam, Juz. 2, No. 2443, (Beirut-Libanon : Darul Fikri, 1981). 817

Pembayaran upah karyawan dilakukan setiap akhir bulan, bahkan terkadang dipercepat. Dipercepat karena misalnya begini, jika akhir bulan bertepatan dengan hari minggu atau hari libur kerja, maka pembayan upah akan dimajukan ke tanggal atau hari sebelum tiba akhir bulan. Atau dengan kata lain, pembayaran upah tidak pernah menyeberang ke awal bulan.⁹¹

c. Nilai-nilai Islam dalam Praktik Pengupahan

Islam secara praktis tidak menyebutkan sistem dan besaran upah yang layak bagi pekerja/buruh, layaknya seperti sistem Upah Minimum saat ini. Namun, Islam memberi gambaran umum mengenai etika tata cara dalam pengupahan sebagaimana dari penjelasan-penjelasan sebelumnya. Nilai-nilai atau karakteristik Islam dalam praktik pengupahan, selain anjuran untuk bersegera memberikan (membayar) upah dan upah harus disebutkan sebelum pekerjaan dimulai, juga mesti adanya unsur keadilan dan kelayakan. Berikut upah karyawan PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Honda Cabang Palopo dilihat dari konsep adil dan layak menurut Islam :

1) Keadilan

Merujuk keterangan narasumber saudara Andriadi, diketahui PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Honda Cabang Palopo menerapkan sistem Upah Minimum untuk tiga kategori karyawannya, yakni Karyawan Tetap, Karyawan Kontrak dan Karyawan Magang. Adapun yang menjadi perbedaan mendasar terhadap masing-masing ke-tiga kategori Karyawan tersebut, yaitu dalam hal akses tunjangan jaminan berupa program dari Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS), insentif atau bonus dan komisi, serta pesangon. Selain itu, juga terdapat perbedaan lainnya, yaitu pengecualian bagi Karyawan Tetap Tertentu dan

⁹¹Andriadi, *Wawancara*, (Sabtu, 12/12/2020).

Karyawan Magang Tertentu. Sedangkan, untuk upah pokok ke-tiga kategori karyawan yang telah disebutkan sebelumnya besaran upahnya sama, dengan mengacu terhadap Upah Minimum sesuai yang ditetapkan setiap tahunnya.⁹²

Berikut keterangan dari narasumber saudara Andriadi :

Baik itu Karyawan Tetap, Karyawan Kontrak dan Karyawan Magang, upahnya mengacu terhadap upah standar atau sistem Upah Minimum. Misalnya upah untuk Tahun 2020, yaitu sebesar Rp.3.103.800. Namun, di PT. Nusantara Surya Sakti (NSS Honda Cabang Palopo dibulatkan menjadi Rp.3.200.000 per bulan.⁹³

Adapun rincian dan keterangannya sebagai berikut:

a) Sistem Pengupahan PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Honda Cabang Palopo

Karyawan Tetap : Gaji pokok per bulan Rp3.200.000 + Insentif (jika target perusahaan tercapai) + Komisi Rp500.000 sampai Rp2.000.000 (tergantung tingkat pencapaian target dari karyawan) + Rp500.000 khusus Karyawan Tetap yang jarak tempat tinggalnya dari kantor tempat bekerja minimal 75 Kilometer + Pesangon.

Karyawan Kontrak : Gaji pokok per bulan Rp3.200.000 + Insentif (jika target perusahaan tercapai) + Komisi Rp500.000 sampai Rp2.000.000 (tergantung tingkat pencapaian target dari karyawan).

Karyawan Magang : Gaji pokok per bulan Rp3.200.000 + Insentif (jika target tercapai) + Komisi Rp500.000 sampai Rp2.000.000 (tergantung tingkat pencapaian target dari karyawan).

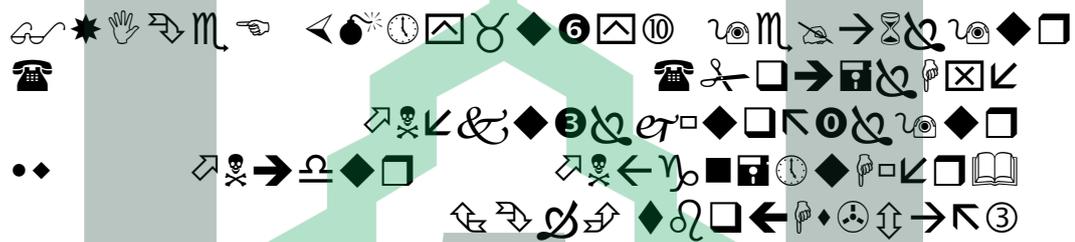
⁹²Andriadi, *Wawancara*, (Sabtu, 12/12/2020).

⁹³Andriadi, *Wawancara*, (Sabtu, 12/12/2020).

Khusus Karyawan Magang Baru bagian sales lapangan dan sales konter upahny Rp800.000 per bulan.

Sebagaimana uraian di atas tentang sistem pengupahan PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Honda Cabang Palopo. Apabila dilihat dari makna adil secara proporsional, maka telah mengandung nilai Keadilan. Hal itu, karena upah karyawan ditentukan berdasarkan jenis pekerjaannya. Juga karena besar kecilnya upah tergantung sumbangsih atau sejauh mana kerja keras karyawan terhadap pekerjaannya (proporsional). Hal itu merupakan asas pemberian upah dalam Islam, sebagaimana ketentuan Allah swt. dalam Al-Qur'an :

QS. Al-Ahqaf/46 : 19



Terjemahnya :

Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.⁹⁴

QS. An-Najm/53 : 39



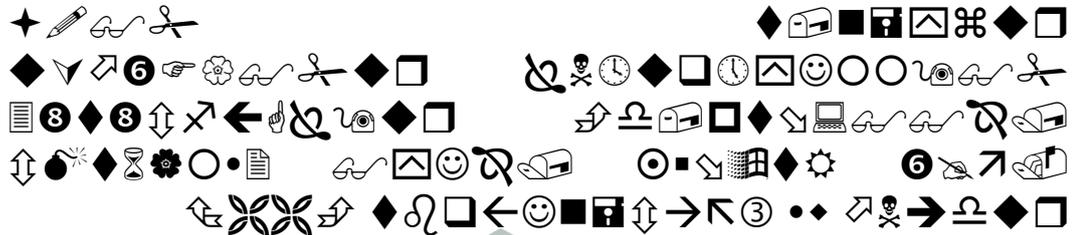
Terjemahnya :

Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.⁹⁵

⁹⁴Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya (Qur'an Kemenag)*, (LPMQ 2021).

⁹⁵Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya (Qur'an Kemenag)*, (LPMQ 2021).

Kemudian, dari surah lainnya yaitu QS. Al-Jasiyah/45 ayat 22 :



Terjemahnya :

Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar setiap jiwa diberi balasan sesuai dengan apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.⁹⁶

Ayat-ayat di atas menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut jenis dan berat pekerjaannya.⁹⁷ Untuk pemaknaan Ayat 22 Surah Al-Jasiyah menurut referensi bahwa, upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan pekerjaan yang dikerjakan dan sumbangsihnya dalam kerjasama produksi. Untuk itu, upah pekerja/buruh harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang telah dikerjakannya.⁹⁸

1) Memberikan Upah yang Layak

Selain upah (pengupahan) harus adil, juga mesti adanya unsur kelayakan (layak). Upah yang layak adalah ketika tercukupinya sandang, pangan dan tempat tinggal. Kemudian, dari sisi pihak pengusaha atau perusahaan terkait upah yang akan ditetapkan, juga harus sesuai dengan keadaan ekonomi saat itu. Maksudnya, yaitu dengan memperhatikan batas kewajaran atau tingkat kemampuan dari pengusaha atau perusahaan dalam penetapan upah kepada para pekerja/buruh atau karyawannya.

⁹⁶Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya (Qur'an Kemenag)*, (LPMQ 2021).

⁹⁷Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Dalam Islam*. 35

⁹⁸Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*. 202

Sebagaimana yang telah diketahui, bahwa Upah Minimum Provinsi (UMP) Provinsi Sulawesi Selatan untuk Tahun 2020 sebesar Rp3.103.800 sesuai hasil tindak lanjut dari surat edaran Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) dengan nomor: B-M/308/HI.01.00/X/2019. Besaran UMP tersebut, Alhamdulillah telah sesuai dengan yang ditetapkan PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Honda Cabang Palopo, bahkan melebihi dari yang semestinya. Sebagaimana keterangan dari saudara Andriadi :

Upah pokok karyawan sebesar Rp.3.200.000. Alhamdulillah jumlah itu terbilang sudah cukup. Namun, intinya cukup atau tidak cukupnya tergantung masing-masing karyawan. Kalau menurut saya, itu sudah mencukupi, apalagi ditambah dengan insentif (jika target tercapai) dan bonus atau komisi (tergantung tingkat pencapaian target dari karyawan).⁹⁹

Merujuk besaran UMP Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020 yang telah disebutkan, dan adanya penambahan sejumlah upah dari perusahaan tempat saudara Andriadi bekerja, serta dari keterangan narasumber saudara Andriadi. Maka, upah yang ditetapkan oleh PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Honda Cabang Palopo kepada para karyawannya, telah dianggap layak.

⁹⁹ Andriadi, *Wawancara*, (Sabtu, 12/12/2020).

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dengan uraian yang telah dipaparkan, maka dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Mekanisme praktik pengupahan di Kota Palopo belum dapat dikatakan sudah baik. Hal itu berdasarkan atas beberapa poin dari hasil wawancara antara penulis bersama narasumber bapak Subair, SH sebagai berikut:
 - a. Tidak adanya lembaga Dewan Pengupahan Kabupeten/Kota di Kota Palopo. Ketiadaan lembaga tersebut tentu sangat disayangkan. Mengingat, Dewan Pengupahan secara fungsionalnya diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap penanganan praktik pengupahan khususnya sistem Upah Minimum.
 - b. Tidak adanya organisasi Serikat pekerja/Serikat buruh se-Kota Palopo. Ketiadaan Serikat pekerja/Serikat buruh se-Kota Palopo, juga cukup disayangkan karena keberadaan organisasi Serikat pekerja/Serikat buruh amat krusial. Eksistensi dari organisasi tersebut menjadi kekuatan pengimbang dalam dunia hubungan kerja guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.¹⁰⁰

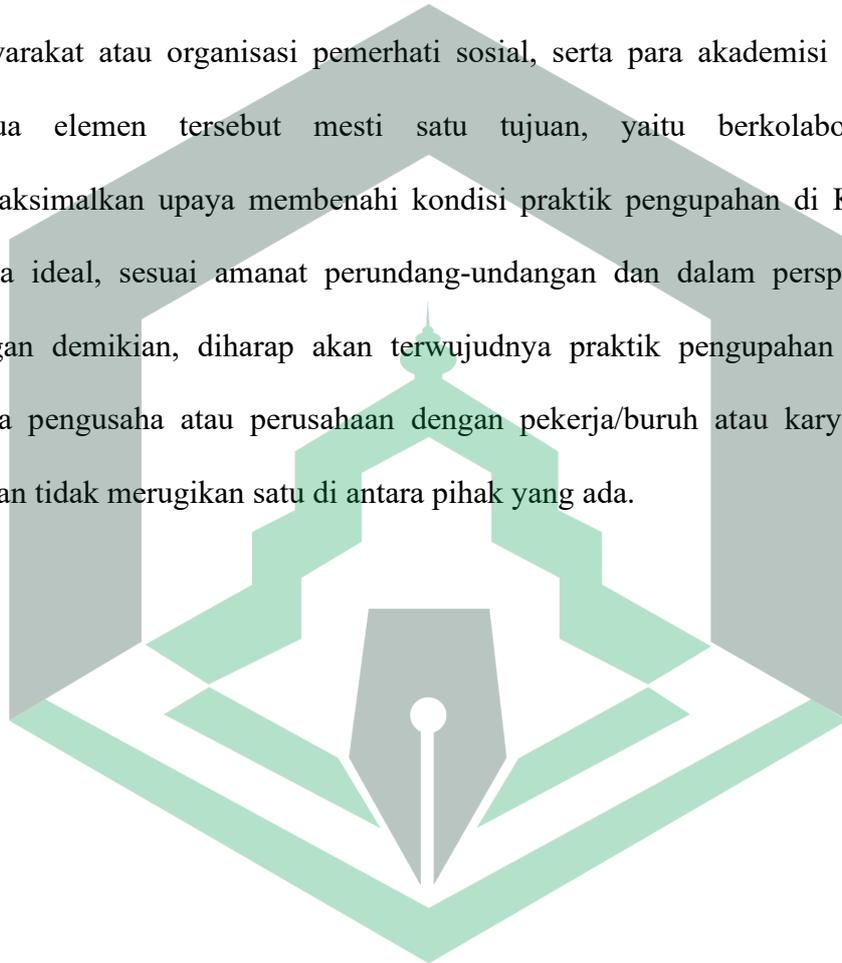
¹⁰⁰ UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. 2

2. Kendala yang dialami dalam praktik pengupahan di Kota Palopo adalah disebabkan karena terjadinya tarik ulur kepentingan antara pekerja/buruh dan pengusaha atau perusahaan. Terlepas dari itu, kendala utama (akar masalah) dalam praktik pengupahan di Kota Palopo. Pertama, dari pihak pekerja/buruh yang kurang memahami hak-haknya atau minim pemahaman mengenai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan khususnya tentang pengupahan. Ke-dua, dari pihak pengusaha atau perusahaan, adanya kecondongan ingin meraup keuntungan atau pendapatan lebih besar. Ke-tiga, pihak Pemerintah Daerah Kota Palopo seolah kehabisan ide dalam upaya mewujudkan kesejahteraan merata bagi seluruh pekerja/buruh dari beragam latar belakang sektor usaha dan jenis pekerjaan, yaitu dengan besaran upah relatif dapat mencukupi kebutuhan hidup pekerja/buruh secara layak bersama keluarganya.
3. Praktik pengupahan di Kota Palopo, dalam hal ini pada PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Honda Cabang Palopo sebagai sampel. Untuk menetapkan upah yang sesuai dengan kaidah Islam, maka harus memenuhi beberapa karakteristik di antaranya:
 - a. Sistem penetapan upah (*Ujrah*) karyawan di PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Honda Cabang Palopo sudah sesuai dengan yang dianjurkan oleh Rasulullah saw. Bahwa, majikan harus menyebutkan terlebih dahulu besaran upah yang akan diterima pekerja/buruh atau karyawan sebelum mereka memulai pekerjaannya. Dengan demikian, para karyawan mengetahui secara jelas berapa upah yang akan diterima perbulannya.

- b. Ketetapan waktu pembayaran upah karyawan PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Honda Cabang Palopo sudah sangat baik, karena telah sesuai dengan yang dianjurkan dalam Islam, yaitu upah pekerja/buruh harus dibayar sebelum keringatnya yang mengucur itu mengering. Dengan kata lain, menjadi keharusan untuk menyegerakan memberikan (membayar) upah pekerja/buruh atau karyawan.
- c. Apabila dilihat dari sudut pandang nilai-nilai Islam, PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Honda Cabang Palopo terbilang sudah cukup baik. Konsep pengupahan dalam Islam yang menekankan agar upah pekerja/buruh, hendaknya secara adil dan layak. Penetapan upah pada PT. NSS Honda Cabang Palopo dilihat dari konsep adil dan layak sebagai berikut:
- 1) Pengupahan di PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Honda Cabang Palopo telah memenuhi unsur keadilan, karena upah pokok untuk ke-tiga kategori karyawan yang ada nilainya sama sebesar Rp3.200.000 per bulan. Adapun jika dilihat dari makna adil secara proporsional, juga telah terpenuhi, bahwa besar kecilnya upah tergantung kinerja karyawan terhadap pekerjaannya.
 - 2) Upah untuk karyawan PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Honda Cabang Palopo, juga telah sesuai dengan kategori upah yang layak. Karena upah pokok karyawan berdasarkan UMP Provinsi Sulawesi Selatan sesuai Tahun 2020 dan adanya penambahan jumlah dari perusahaan tersebut, serta insentif dan bonus atau komisi dari hasil kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas. Maka, penulis menyarankan agar pengusaha atau perusahaan dengan pekerja/buruh atau karyawan haruslah sama-sama mempunyai iktikad baik. Kemudian, dari pihak Pemerintah Daerah Kota Palopo, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palopo dan Lembaga Swadaya Masyarakat atau organisasi pemerhati sosial, serta para akademisi dan aktivis. Semua elemen tersebut mesti satu tujuan, yaitu berkolaborasi untuk memaksimalkan upaya membenahi kondisi praktik pengupahan di Kota Palopo secara ideal, sesuai amanat perundang-undangan dan dalam perspektif Islam. Dengan demikian, diharap akan terwujudnya praktik pengupahan yang sehat antara pengusaha atau perusahaan dengan pekerja/buruh atau karyawan, yaitu dengan tidak merugikan satu di antara pihak yang ada.



DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Soepomo, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan, 1993.
- Ahmad bin Ali bin Hajar al-Asqalani, *Fathul Baari*, Kitab. Al-Buyu', Juz 5, No. 2072, Beirut-Libanon : Darul Fikri, 1993.
- Sulaeman Jajuli, *Ekonomi Dalam Al-Qur'an*, Jakarta : Deepublish, 2017.
- Yusuf Qardhawi, *Kiat Islam Mengentaskan Kemiskinan*, Jakarta : Gema Insan Press, 1995.
- Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya (Qur'an Kemenag)*, LPMQ 2021.
- Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah* volume 5, Tangerang : Lentera Hati, 2017.
- Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Pengajian Islam*, Jakarta : Raih Asa Sukses, 2008.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta, 2010.
- T. Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*, Yogyakarta : Kanisius, 2003.
- Endang Dyah Widyastuti Dan Waridin, *Pengaruh Imbalan, Kondisi Fisik Lingkungan Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Medis*, Volume 17, Ekobis, 2002.
- Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Rajawali Pers, 2009.
- Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, Bandung : CV Pustaka Setia, 2000.
- Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Yogyakarta : Dana Bhakti Wakaf 1995.
- Kahar Masyhur, *Bulughul Maram*, Jakarta : PT Rineka Cipta, 1992.
- Al-Hafidz Ibnu Hajar Al-Ashqolani, *Bulughul Maram*, Jakarta : PT Rineka Cipta : 1992.
- Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, Bandung : Erlangga, 2012.
- Jalaluddin Assyuthi, *Sunan Nasa'I*, Kitab. Al-Muzaara'ah, Juz. 7, Beirut-Libanon : Darul Fikri, 1930.

Abdullah Zakiy Al Kaaf, *Ekonomi Dalam Perspektif Islam*, Bandung : CV Pustaka Setia, 2002.

Atabik Ali dan Ahmad Zuhdi Muhdlor, *Kamus Kontemporer Arab-Indonesia*, Yogyakarta : Multi Karya Grafika, 1998.

Abdul Rohman Ghazaly, Dkk., *Fiqh Muamalat* (Jakarta : Prenadamedia Group, 2010). 277

Gamal al-Banna, *Relasi Agama & Negara*, Jakarta : Mata Air Publishing, 2006.

Abu Abdullah Muhammad bin Yazid Al-Qazwiiniy, *Sunan Ibnu Majah*, Kitab. Al-Ahkam, Juz. 2, No. 2443, Beirut-Libanon : Darul Fikri, 1981.

Undang-undang :

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum.

Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan

Internet :

<https://www.turc.or.id/sejarah-gerakan-buruh-indonesia/> diakses Selasa, 10/12/2019.

https://id.m.wikipedia.org/wiki/Hukum_Islam_di_Indonesia diakses Sabtu, 20/11/2021.

<http://rizky-vixy.blogspot.com/2018/07/pengertian-sistem-upahfungsijenis-jenis.html?m=1> diakses Selasa, 03/12/2019.

<https://www.seputarpengetahuan.co.id/2015/11/pengertian-instrumen-penelitian-menurut-para-ahli-jenisnya.html> diakses Selasa, 17/12/2019.

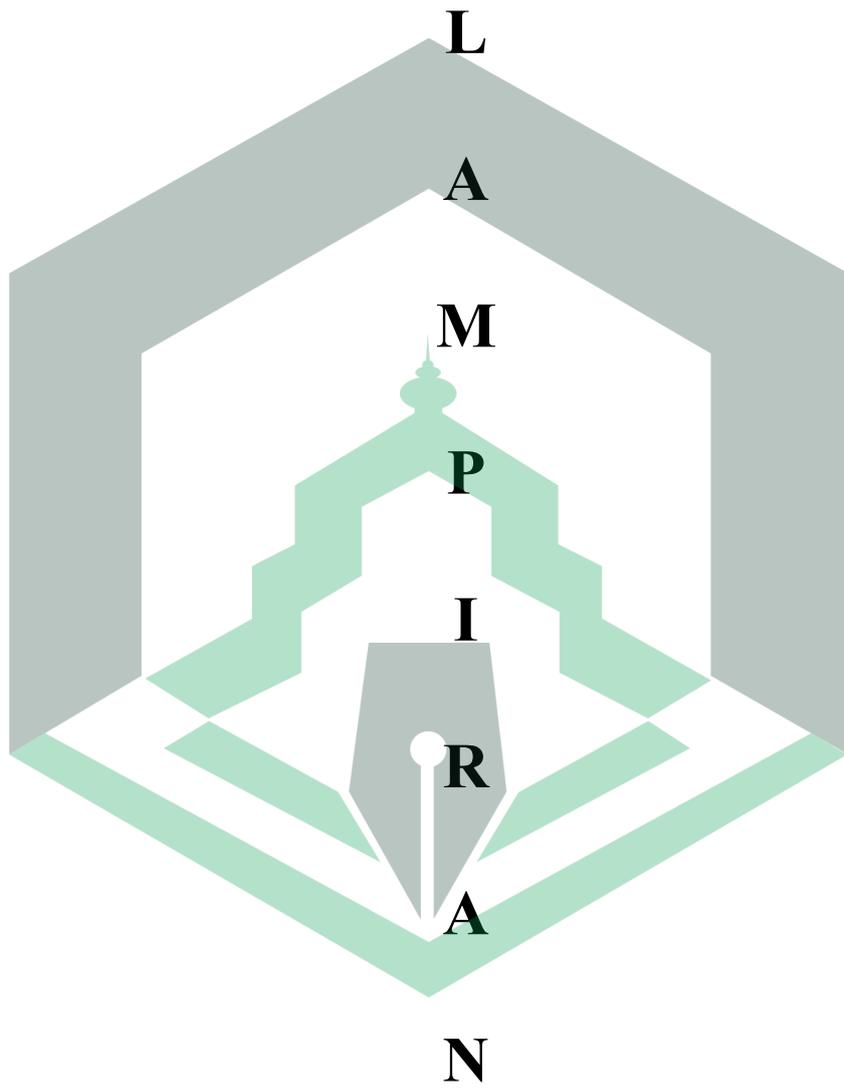
<https://palopokota.go.id/> diakses Senin, 08/03/2021.

<https://palopokota.bps.go.id/publication.html> diakses Kamis, 19/05/2020.

<https://www.nu.or.id/post/read/123672/dampak-mogok-kerja-buruh-terhadap-kondisi-ekonomi-nasional> diakses Selasa, 31/08/2021.

<https://penelitianilmiah.com/jenis-non-probability-sampling/> diakses Minggu, 21/11/2021.





DAFTAR RIWAYAT HIDUP



M. Risman Azis, lahir di Palopo pada tanggal 28 Desember 1996. Penulis merupakan anak ke-lima dari enam bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama H. Abdul Azis dan ibu bernama Hj. Sakrina. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jl. Sungai Cerekang No. 62 Kelurahan Penggoli Kecamatan Wara Utara Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2008 di MI DDI 1 Palopo. Kemudian, tahun 2008 menempuh pendidikan di SMPN 4 Palopo hingga tahun 2011. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikannya di SMAN 2 Palopo selama dua tahun dan di MAN Palopo selama satu tahun. Setelah lulus SMA pada tahun 2014, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, menempuh program studi Hukum Tata Negara pada Fakultas Syariah.

Contact person : rismanazis07@gmailcom



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS SYARIAH
PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA**

Jl. Agatis, Kel. Balandi Kec. Bara Kota Palopo 91914 Telp 0471-3207276
Email: fakultas syariah@ainpalopo.ac.id Website: www.syariah.ainpalopo.ac.id

BERITA ACARA

Pada hari ini Kamis tanggal 18 November 2021 telah dilaksanakan Ujian Munaqasyah atas:

Nama : M. Risman Azis
NIM : 14.16.16.0016
Fakultas : Syariah
Prodi : Hukum Tata Negara
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Minimum di Kota Palopo Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Dengan Penguji dan Pembimbing :

Penguji I : Dr. Hj. A. Sukmawati Assaad, S.Ag., M.Pd.

Penguji II : Sabaruddin, S.HI., M.H.

Pembimbing I : Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI.

Pembimbing II : Nirwana Halide, S.HI., M.H.

()
()
()
()

Demikian berita acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 18 November 2021
Ketua Program Studi,



Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI.
NIP 19820124 200901 2 006

PROPOSAL PENELITIAN

Disusun oleh :
nama : Rizkiyanti

Tempat, Tanggal Penelitian : Yogyakarta, 12 April 2023

dan

Tempat

Jumlah Sampel : 25 orang

Metode penelitian : kuantitatif deskriptif, data yang didapat akan disajikan secara persentase yang dapat membantu dalam memahami situasi yang terjadi.

Waktu : 10 Februari 2023

Jenis : kuantitatif

Program Studi : Sistem Informasi

Instansi : UIN Ar-Raniry

Judul Penelitian : Analisis Efektivitas Sistem Teknologi Informasi di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman sebagai sarana komunikasi dan koordinasi manajer ke dalam melaksanakan tugasnya.

Keberhasilan dalam penelitian sangat penting untuk memastikan bahwa proses penelitian berjalan dengan baik dan menghasilkan data yang akurat dan valid yang dapat digunakan untuk tujuan penelitian.

Keberhasilan dalam penelitian juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut.

Keberhasilan dalam penelitian dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut.

Keberhasilan dalam penelitian dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut.

Yogyakarta, 12 April 2023
Rizkiyanti

Keberhasilan dalam penelitian dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut.

Yogyakarta, 12 April 2023
Rizkiyanti

DOKUMENTASI



Wawancara antara penulis dengan narasumber bapak Subair, selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo.



Wawancara antara penulis dengan narasumber saudara Andriadi, selaku Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Honda Cabang Palopo.