

**PENETAPAN UPAH MINIMUM KOTA PALOPO DALAM
PERSPEKTIF HUKUM ISLAM**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar SH pada
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) PALOPO**

2019

**PENETAPAN UPAH MINIMUM KOTA PALOPO DALAM
PERSPEKTIF HUKUM ISLAM**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar SH pada
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) PALOPO**

2019

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sry Wahyuni, N
Nim : 15 0303 0005
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa:

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

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, 27 Agustus 2019

Yang membuat pernyataan,



METERAI
TEMPEL
85576AJX967453517

Sry Wahyuni, N
NIM 15 0303 0005

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul “*Penetapan Upah Minimum Kota Palopo dalam Perspektif Hukum Islam*” yang ditulis oleh Sry Wahyuni N, NIM 15 0303 0005, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Jum’at tanggal 30 Agustus 2019 M, bertepatan dengan 29 Dzulhijjah 1440 H, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana (S.H).

Palopo, 30 Agustus 2019 M
29 Dzulhijjah 1440 H

TIM PENGUJI

- | | | |
|---|-------------------|---------|
| 1. Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI. | Ketua Sidang | (.....) |
| 2. Dr. Helmi Kamal, M.HI. | Sekretaris Sidang | (.....) |
| 3. Dr. Abdain, S.Ag., M.HI. | Penguji I | (.....) |
| 4. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.El., M.A. | Penguji II | (.....) |
| 5. Prof. Dr. Hamzah K, M.HI. | Pembimbing I | (.....) |
| 6. Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H. | Pembimbing II | (.....) |

Mengetahui

a.n Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Syariah

Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI.
NIP 19680507 199903 1 004

Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah

Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag.
NIP 19701231 200901 1 049

NOTA DINAS PEMBIMBING

Palopo, 27 Agustus 2019

Lampiran : -

Hal : Skripsi

Kepada Yth

Di-

Palopo

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah melakukan bimbingan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Sry Wahyuni.N

NIM : 15 0303 0005

Fakultas : Syariah

Prodi : Hukum Ekonomi Syariah

Judul : **"Penetapan Upah Minimum Kota Palopo dalam Perspektif Hukum Islam".**

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah layak diujikan di Ujian *Munaqasyah* demikian untuk diproses selanjutnya

Demikian untuk diproses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pembimbing I


Prof. Dr. Hamzah K. M.III
NIP.1958 1213 199102 1 002

NOTA DINAS PEMBIMBING

Palopo, 27 Agustus 2019

Lampiran : -

Hal : Skripsi

Kepada Yth.

Di-

Palopo

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah melakukan bimbingan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Sry Wahyuni.N

NIM : 15 0303 0005

Fakultas : Syariah

Prodi : Hukum Ekonomi Syariah

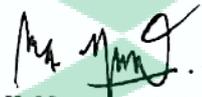
Judul : **"Penetapan Upah Minimum Kota Palopo dalam Perspektif Hukum Islam"**.

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah layak diujikan di Ujian *Munaqasyah* demikian untuk diproses selanjutnya

Demikian untuk diproses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pembimbing II,



Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H.
NIP. 19731118 200312 1 003

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul **"Penetapan Upah Minimum Kota Palopo dalam Perspektif Hukum Islam"**.

Yang ditulis oleh :

Nama : Sry Wahyuni. N
NIM : 15 0303 0005
Fakultas : Hukum Ekonomi Syariah
Prodi : Syariah

Disetujui untuk diajukan pada Ujian *Munaqasyah*.

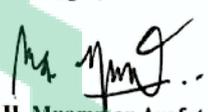
Demikian untuk diproses selanjutnya.

Palopo, 27 Agustus 2019

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Prof. Dr. Hamzah K, M.H.
NIP. 19581213 199102 1 002


Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H.
NIP. 19731118 200312 1 003

NOTA DINAS PENGUJI

Palopo, 27 Agustus 2019

Lampiran : -

Hal : Skripsi

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Syariah IAIN PALOPO

Di-

Palopo

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi maupun teknik penulisan terhadap proposal skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Sry Wahyuni.N

NIM : 15 0303 0005

Fakultas : Syariah

Prodi : Hukum Ekonomi Syariah

Judul : **"Penetapan Upah Minimum Kota Palopo dalam Perspektif Hukum Islam"**.

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah layak diujikan demikian untuk diproses selanjutnya.

Demikian untuk diproses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Penguji I,



Dr. Abdain, S.Ag., M.HI.

NIP. 19710512 199903 1 002

PERSETUJUAN PENGUJI

Skripsi yang berjudul "Penetapan Upah Minimum Kota Palopo dalam Perspektif Hukum Islam".

Yang ditulis oleh:

Nama : Sry Wahyuni.N
NIM : 15 0303 0005
Fakultas : Syariah
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah

Disetujui untuk diajukan pada Ujian *Munaqasyah*.

Demikian untuk diproses selanjutnya.

Palopo, 27 Agustus 2019

Penguji I,

Penguji II


Dr. Abdain, S.Ag, M.HL
NIP. 19710512 199903 1 002


Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A.
NIP. 19770201 201101 002

PRAKATA

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

Puji syukur atas kehadiran Allah Swt, atas segala limpahan Rahmat dan Karunianya sehingga skripsi ini dapat terwujud walaupun dalam bentuk sederhana. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi besar Muhammad Saw. Beserta keluarga dan parasahabat beliau yang berjuang atas Agama Islam sehingga dapat kita nikmati sampai saat ini dan indahnya Islam. Dengan terselesaikannya bimbingan, arahan, dan perhatian, serta tepat pada waktunya walaupun dalam bentuk yang sederhana.

Shalawat serta salam atas junjungan Nabi Muhammad Saw, yang merupakan suri tauladan bagi semua umat Islam selaku pengikutnya. Serta kepada keluarga, sahabat, dan orang-orang yang senantiasa berada di jalan-Nya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini ditemui berbagai kesulitan dan hambatan, tetapi dengan penuh keyakinan dan motivasi yang tinggi untuk menyelesaikannya, serta bantuan, petunjuk saran dan kritikan yang sifatnya membangun, sehingga penyusunan skripsi ini, dapat terselesaikan sebagaimana mestinya.

Teristimewa kepada orang tua tercinta, Ayahanda Sabaruddin dan Ibunda Jumaria Do'ren yang telah membesarkan, merawat dan membimbing penulis, serta mengajarkan penulis untuk selalu semangat dan barsabar dalam menempuh pendidikan, serta selalu memberikan dukungan moril sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi dan memenuhi sebagai persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Hukum Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah IAIN Palopo.

Dengan mengucapkan banyak terima kasih yang tak terhingga dan tidak mengurangi rasa hormat kepada semua pihak yang dapat disebutkan satu per satu, kepada:

1. Rektor IAIN Palopo, Bapak Dr. Abdul Pirol, M.Ag., Wakil Rektor I, Bapak Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H., Wakil Rektor II, Bapak Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M., Wakil Rektor III, Bapak Dr. Muhaemin, M.A., yang telah berusaha meningkatkan mutu perguruan tinggi, sebagai tempat membina ilmu pengetahuan dan memberikan fasilitas kepada penulis sehingga dapat menjalankan perkuliahan dengan baik.

2. Dekan Fakultas Syariah, Bapak Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI., Wakil Dekan I, Ibu Dr. Helmi Kamal, M.HI., Wakil Dekan II, Bapak Dr. Abdain, S.Ag., M.HI., Wakil Dekan III, Ibu Dr. Rahmawati, M.Ag.

3. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A., selaku ketua prodi Hukum Ekonomi Syariah IAIN Palopo tahun 2015-2019, Bapak Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag.

4. Prof. Dr. Hamzah Kammah, M.HI., selaku Pembimbing I dan Dr. H.Muammar Arafat Yusmad, S.H.,M.H., selaku Pembimbing II, yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dengan tulis dan ikhlas dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Dr. Abdain, S.Ag., M.HI., selaku Penguji I dan Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A., selaku Penguji II yang telah memberikan arahan dan masukan untuk memberi bobot kualitas skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu dosen, para staf pegawai IAIN Palopo yang telah memberikan bantuan kepada penulis selama mengikuti pendidikan, serta memberikan ide dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.

7. Terima kasih kepada Bapak / Ibu para staf Fakultas Syariah yang telah banyak membantu penulis dalam pelayanan administrasi selama penulis menempuh pendidikan sampai penyelesaian studi.

8. Madehang, S.Ag., M.Ag., selaku Kepala perpustakaan IAIN palopo beserta staf yang sudah menyediakan buku- buku dan melayani penulis untuk keperluan studi kepustakaan dalam penyusunan skripsi ini.

9. Seluruh Dosen IAIN Palopo, yang selalu memberikan saran dan motivasi untuk selalu tetap semangat dan menjadi sumber inspirasi bagi penulis dan tak henti- hentinya selalu memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan pendidikan ini

10. Terima kasih pula kepada teman/sahabat penulis,terkhusus kepada Idar, Fitrahni Salonga', Wiwin, Agus Munandar, Nada, Ariska, Intan Sari Pasilah, Basri, Aan Afriansyah, Muh Alwi, yang telah menemani penulis dari awal penyusunan sampai selesainya skripsi ini.

11. Terima kasih kepada teman- teman seperjuangan KKN Angkatan XXXIV Posko Desa Masamba Kec. Masamba Kab. Luwu Utara, yaitu Windah Alimah,

Alpiani, Ismiati Barokah, Hilda, Nadia, Rahmat, Riki, Wawan. Terima kasih telah menemani penulis selama ber-KKN.

12. Terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi.

13. Terimah kasih kepada keluarga penulis, termasuk saudara-saudaraku yang memberikan support sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini

Akhirnya penulis menyadari bahwa sebagai hamba Allah yang tidak luput dari kesalahan tentunya dalam penulisan skripsi ini masih banyak ditemukan kesalahan, kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu saran dan kritik dari berbagai pihak sangat di harapkan dan menerima dengan hati yang ikhlas. Semoga tulisan kecil ini dapat bermanfaat bagi diri peneliti terkhusus dan pembaca.

Amin ya rabbalamin....

Palopo, 22 Juli 2019
Penulis

Sry Wahyuni.N
15 0303 0005

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	vi
NOTA DINAS PENGUJI	vii
PERSETUJUAN PENGUJI	ix
ABSTRAK	x
PRAKATA.....	xi
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR KUTIPAN AYAT	xviii
DAFTAR HADIS	xix
DAFTAR TABEL.....	xx
DAFTAR SINGKATAN.....	xxi
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	xxii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Definisi Operasional Variabel.....	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	7
B. Tinjauan Pustaka	9
1. Pengertian Upah	9
2. Tenaga dan Upah.....	11
3. Upah dalam Islam	14
4. Sistem pengupahan.....	20

5. Teori Upah	22
6. Upah dan buruh dalam perspektif Islam	24
7. Upah dalam pekerjaan Ibadah.....	25
8. Keadaan Ketenagakerjaan di Indonesia	28
9. Ketentuan Pengupahan yang Sama Antara Buruh Wanita dan Buruh Laki- Laki.....	31
C. Kerangka Pikir	33

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	35
B. Lokasi Penelitian.....	35
C. Sumber Data.....	36
D. Informan/ Subjek Penelitian.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

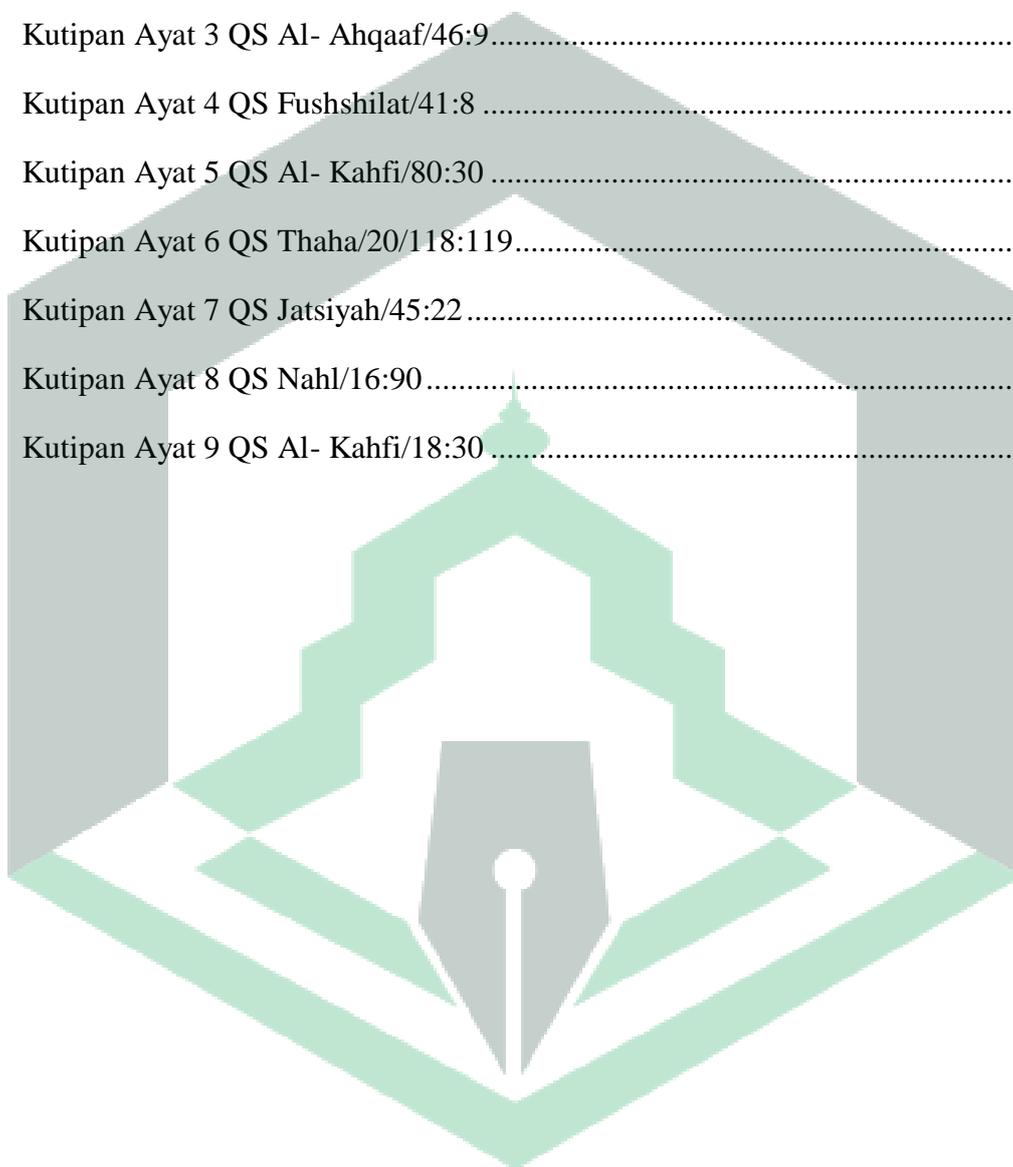
A. Hasil Penelitian	40
1. Gambaran Umum tentang Perusahaan	40
2. Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja.....	41
3. Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	42
4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan SKPD	45
5. Tujuan dan Sarana Jangka Menengah SKPD.....	48
6. Sub Bagian Perencanaan, Keuangan, Evaluasi dan Tindaklanjut.....	49
7. Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	50
8. Seksi Pembinaan Hubungan Industrial	51
9. Analisis Strategi dengan Faktor SWOT	54
10. Sejarah Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo	55
11. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo	56
12. Sejarah Bank Muamalat Indonesia.....	58
13. Visi dan Misi Bank Muamalat	59
14. Penetapan Upah Minimum Kota Palopo.....	60

15. Pandangan Hukum Islam Mengenai Upah Minimum.....	67
B. Pembahasan.....	72
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	81
B. Saran.....	81
.....	DA
FTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	



DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 QS Al- Taubah/9:105	3
Kutipan Ayat 2 QS Hud/11:15	12
Kutipan Ayat 3 QS Al- Ahqaaf/46:9	12
Kutipan Ayat 4 QS Fushshilat/41:8	13
Kutipan Ayat 5 QS Al- Kahfi/80:30	14
Kutipan Ayat 6 QS Thaha/20/118:119	71
Kutipan Ayat 7 QS Jatsiyah/45:22	71
Kutipan Ayat 8 QS Nahl/16:90	71
Kutipan Ayat 9 QS Al- Kahfi/18:30	76



DAFTAR HADIS

Hadis 1 Tentang Upah Pekerja.....	15
Hadis 2 Tentang Upah.....	15
Hadis 3 Tentang Upah Pekerja.....	72
Hadis 4 Tentang Upah.....	77

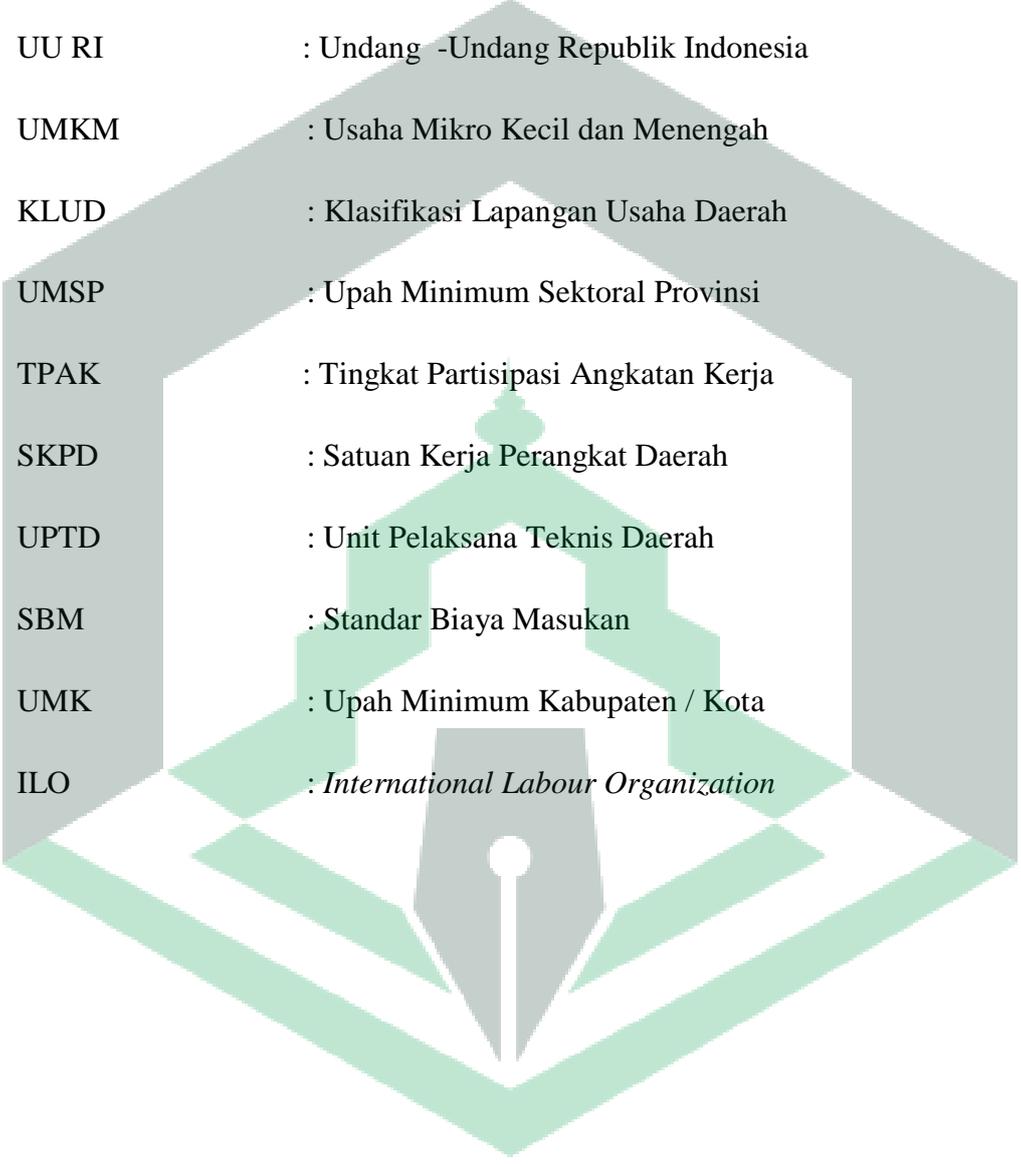


DATA TABEL

Tabel 4.1 Tabel Asset / Modal Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo	44
Tabel 4.2 Tabel Analisis Strategi dengan Faktor SWOT.....	54



DAFTAR SINGKATAN



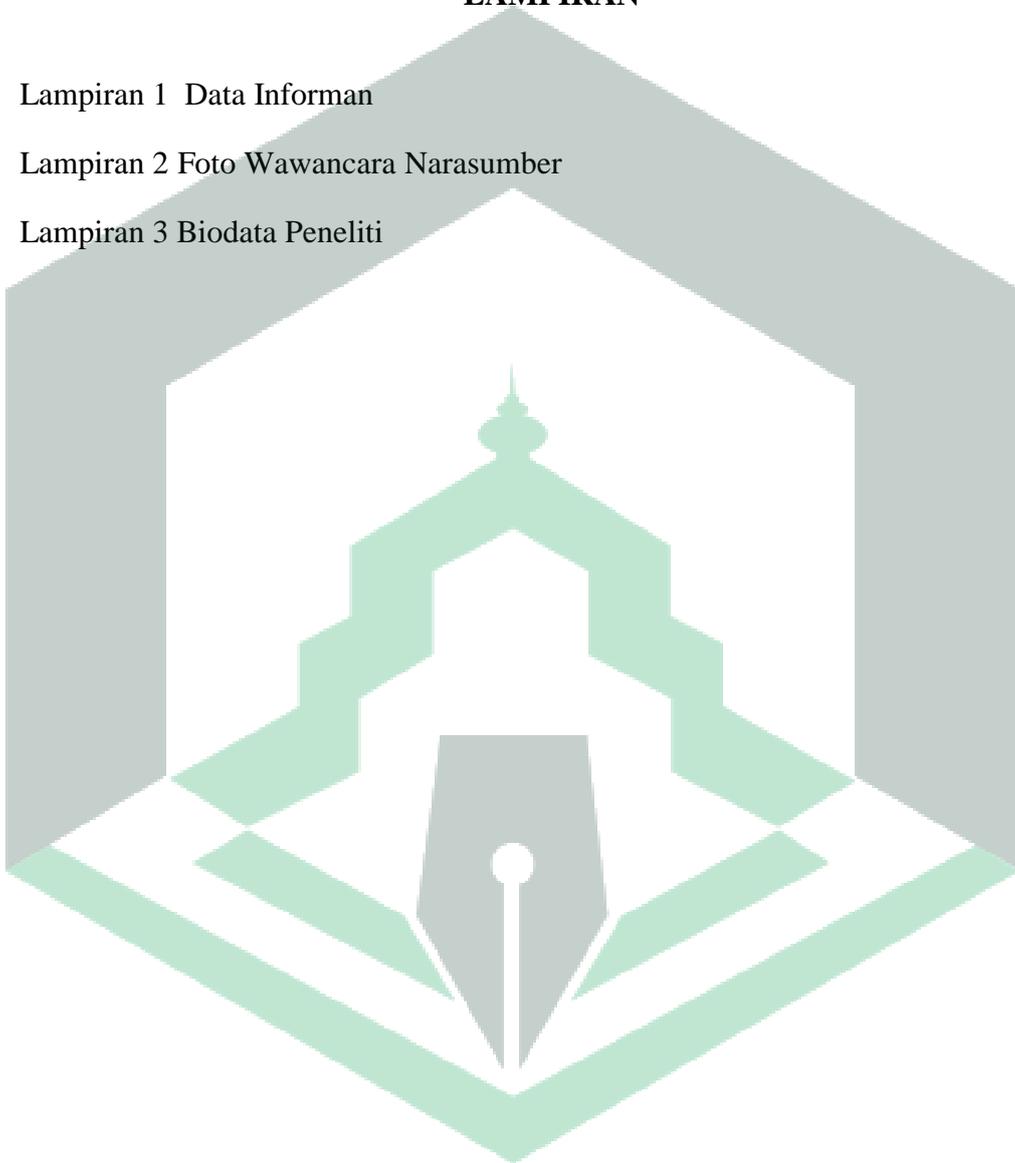
KFM	: Kebutuhan Fisik Minimum
KHM	: Kebutuhan Hidup Minimum
UU RI	: Undang -Undang Republik Indonesia
UMKM	: Usaha Mikro Kecil dan Menengah
KLUD	: Klasifikasi Lapangan Usaha Daerah
UMSP	: Upah Minimum Sektoral Provinsi
TPAK	: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
SKPD	: Satuan Kerja Perangkat Daerah
UPTD	: Unit Pelaksana Teknis Daerah
SBM	: Standar Biaya Masukan
UMK	: Upah Minimum Kabupaten / Kota
ILO	: <i>International Labour Organization</i>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Informan

Lampiran 2 Foto Wawancara Narasumber

Lampiran 3 Biodata Peneliti



ABSTRAK

Sry Wahyuni. N, 2019. “*Penetapan Upah Minimum Kota Palopo dalam Perspektif Hukum Islam*”. Skripsi, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Pembimbing (1), Prof. Dr Hamzah K, M.HI, Pembimbing (2), Dr. H. Muammam Arafat Y, S.H., M.H.

Kata Kunci: Penetapan upah, hukum Islam.

Skripsi ini membahas tentang Penetapan Upah Minimum Kota Palopo dalam Perspektif Hukum Islam. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan memahami penetapan upah minimum Kota Palopo dan untuk dapat mengetahui dan memahami bagaimana pandangan hukum Islam mengenai upah minimum.

Penelitian ini dilakukan dengan kualitatif dan analisis data deskriptif dan dilakukan pendekatan normatif, sosiologis, yuridis. Sedangkan untuk menyelesaikan skripsi ini digunakan pengumpulan data dengan teknik observasi, wawancara, dokumentasi. Adapun analisis yang digunakan dalam mengambil kesimpulan secara induktif, deduktif, kompratif. Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Penetapan Upah Minimum Kota Palopo sudah ditetapkan oleh Pemerintah Sulawesi Selatan yang di tetapkan sejak tanggal 1 Januari Tahun 2019, dan nilai besaran upah minimum naik pada Tahun 2018 sebesar, yang ditetapkan oleh melalui Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 2628/X/Tahun 2018 Tentang penetapan UMK, kenaikan Upah Minimum di Kota Palopo tersebut wajib dilaksanakan oleh pimpinan perusahaan yang memiliki upah pokok dan tunjangan tetap, dan wajib diterapkan kepada perusahaan yang memiliki aset 250 juta ke atas. (2) Upah minimum sudah sesuai syariat Islam dan sudah sesuai yang ditetapkan oleh undang- undang dan peraturan, namun bisa berubah sesuai kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. Upah juga dapat ditentukan berdasarkan saling rela atau tidak merugikan salah satu pihak maka mereka bebas menetapkan jumlah upah dan menetapkan syarat dan cara pembayaran upah tersebut.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ketenagakerjaan merupakan masalah mendasar yang dihadapi oleh hampir seluruh Negara didunia tak terkecuali diIndonesia sekalipun permasalahan ketenagakerjaan ini bersifat multidimensi. Dalam Islam tidak ada pedoman penentuan penetapan besaran upah yang pantas dan layak diberikan kepada pekerja,islam hanya mengajarkan bagaimana orang yang bekerja hendaknya mendapatkan upah atas jasa yang diberikan pengusaha kepadanya selain itu Islam mengajarkan kita untuk selalu berlaku adil.

Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja. Kebijakan pengupahan tersebut salah satunya dengan penetapan upah minimum yang ditetapkan secara sektoral maupun regional.¹

Guna menjaga dan melindungi kaum buruh Pemerintah melalui kementerian tenaga kerja dan transmigrasi membuat regulasi tentang upah dan buruh yang tertuang dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No.7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum. Dalam peraturan tersebut tertulis jelas bagaimana peran, hak dan kewajiban buruh dan mekanisme penetapan upah bagi kaum buruh,akan tetapi masih masih banyak kaum buruh yang merasa belum mendapat keadilan dalam pemenuhan hak-haknya sebagai buruh, akan

¹Rachmad Firmansyah, *Sistem Upah Minimum Kabupaten dalam Prespektif Islam Studi Kasus pada Upah Minimum Kabupaten Sidoarjo*, Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisni Universitas Airlangga, Vol.4 No 6 Juni 2017)h.434-435

tetapi masih banyak kaum buruh yang merasa belum mendapat keadilan dalam pemenuhan hak-haknya sebagai buruh. Setiap peringatan hari buruh melalui serikat buruh, para buruh selalu mengeluhkan belum sesuainya upah yang diberikan dengan beban kerja dan kebutuhan hidup layak mereka.²

Sistem pengupahan yang baik untuk menentukan kesejahteraan bagi pekerja di Perusahaan supaya lebih meningkat lagi dalam memberi upah kepada pekerja yang selayaknya dan pekerja dapat lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dalam memproduksi sehingga dapat memajukan perusahaan itu sendiri. Dan setelah tenaga kerja atau buruh memberikan tenaga secara maksimal dalam proses produksi barang dan jasa atau industri, maka hak tenaga kerja mendapatkan upah dari kerja kerasnya sendiri untuk membantu dan memenuhi kebutuhan keluarga dalam kenyataan yang berlaku di Negara kita. Untuk memproses faktor produksi di antaranya tanah, tenaga, kerja, modal, mesin dan organisasi atau manajemen. Untuk melakukan industri besar maupun kecil, selain produksi di luar sektor industri yang menggunakan tenaga manusia dalam memproduksi barang dan jasa.

Menurut Pasal 1 ayat (20) UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerjaan atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesempatan atau peraturan perundang-undangan termasuk

²Ayu Yuningsih, *Upah Minimum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Ditinjau dari Prespektif Ekonomi Islam*, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Vol 4, No.2, September 2018, h.278

tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan di lakukan .

Menetapkan besarnya upah pengusaha dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat (Pasal 20 ayat (1) UU RI No.13/2003). Apabila pengusaha memperjanjikan pembayaran upah yang lebih rendah dari upah minimum maka kesepakatan tersebut batal demi hukum (pasal 91 ayat (2) UU RI No.13/2003). Upah minimum regional adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Menurut peraturan pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang pengupahan “Pasal 41 ayat (2) “Upah Minimum sebagaimana dimaksud merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas upah tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap”.³

Berdasarkan dalam Q.S. Al-Taubah/9 :105 Allah Swt. berfirman:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahannya:

Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.”⁴

³Markus Sidauruk pekerjaan yang layak upah kerja pertanyaan mengenai gaji atau upah kerja -1. <https://gajimu.com/2019/18>

⁴Kementerian Agama R.I, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: al-Cordoba, 2018, h.203.

Penetapan upah minimum bagi pekerja adalah salah satu persoalan penting dalam ketenagakerjaan di Indonesia sampai sekarang, karena hal itu tidak dihitung dengan mekanisme atau sistem yang jelas. Dalam penetapan upah minimum pekerja di Indonesia salah satunya adalah didasarkan pada kebutuhan hidup layak (Disamping produktivitas dan pertumbuhan ekonomi) para pekerja yang telah mengalami dua kali perubahan yaitu pertama penetapan upah minimum yang didasarkan pada kebutuhan fisik minimum (KFM) yang kedua didasarkan pada kebutuhan hidup minimum (KHM) perubahan-perubahan tersebut dikarenakan tidak sesuainya lagi penetapan upah berdasarkan kebutuhan fisik minimum, maka timbulah perubahan yang disebut dengan kebutuhan hidup minimum (KHM). Namun penetapan upah berdasarkan kebutuhan hidup minimum mendapat koreksi yang cukup besar dari pekerja, karena akan berimplikasi pada lemahnya daya beli dan kesejahteraan masyarakat terutama para pekerja tingkat bawah. Dengan pendekatan dan penjelasan langsung dari pekerja, maka penetapan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup minimum dapat berjalan dan diterima pihak pekerja dan pengusaha.⁵

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah sebagaimana yang dipaparkan diatas maka dirumuskan dua permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana penetapan upah minimum di kota Palopo?
2. Bagaimana pandangan hukum Islam mengenai upah minimum?

⁵Muhammad Mustofa, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Minimum Pasal 1 Ayat (1) dan (2) dalam Permenakertrans*, (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2009), h.4-5.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana penetapan upah minimum di kota Palopo.
2. Untuk dapat mengetahui dan memahami bagaimana pandangan hukum Islam mengenai upah minimum.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat penelitian secara teoritis dan ilmiah dapat memberikan masukan dan menambah wawasan pengetahuan tentang upah yang sesuai dengan syariat Islam diharapkan memberikan masukan bagi para pihak sebagai penyempurnaan kebijakan politik hukum, peraturan perundang-undangan maupun yurisprudensi. Diharapkan pula dapat bermanfaat bagi akademis terutama pemikiran bagi mahasiswa hukum.
2. Manfaat penelitian secara praktis diharapkan dapat memberikan pertimbangan bagi umat Islam dan pihak-pihak yang terkait dalam penetapan upah berdasarkan konsep Islam untuk menambah dalam pengetahuan hukum serta perlindungan hukum bagi masyarakat dan dapat bermanfaat bagi pengembangan penelitian dimasa mendatang.

E. Definisi Operasional Variabel

Untuk mengetahui pembaca lebih mudah untuk memahami makna judul tersebut, maka penulis merugikan secara singkat definisi operasional variabel yaitu:

1. Penetapan upah minimum kota adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai karyawan atau buruh didalam lingkungan usaha atau kerjanya.⁶

2. Upah adalah hak pekerjaan atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja,kesempatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁷

3. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan buruh setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸

4. KHM (kebutuhan hidup minimum) adalah kebutuhan kita sehari-hari selama 1 bulan di samakan dengan gaji kita sebulan.

Berdasarkan pengertian variabel-variabel di atas maka yang dimaksud dengan judul ini adalah penetapan upah minimum sebagai salah satu bentuk untuk mengetahui besaran upah pekerja dan buruh dan untuk menghindari ketidakjelasan akad pekerja atau buruh dan pengusaha.

⁶kadi23.Pengertian UMR upah minimum kabupaten html=1. <https://blogspot.com/2015/09/>

⁷MarkusSidauruk pekerjaan yang layak upah kerja pertanyaan mengenai gaji atau upah kerja -1. <https://gajimu.com/2019/18>

⁸Taufik Rohman at 13.27. Pengertian ketenagakerjaan dan html?m=1.<https://pengertian.com/2016/01>

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu digunakan oleh penelitian sebagai bahan perbandingan. Adapun beberapa penelitian yang telah melakukan penelitian sebelumnya antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Tri Lestari tentang konsep standardisasi UMR dalam ekonomi Islam dan impletasinya yayasan pondok mulia. Menurut Bapak Purwoto, upah di Indonesia ini belum memenuhi standar layak yang bermakna cukup pangan, sandang, dan papan. Hal ini dilihat dari masih kurang memadainya upah yang diberikan dengan kebutuhan pokok yang ditanggung oleh karyawan.

Begitu pula dengan Yayasan Pondok Mulya yang telah mampu menerapkan standar upah dengan upah minimum yang distandardkan oleh Pemerintah daerah. Dalam hal ini penulis menyimpulkan bahwa Yayasan Pondok Mulya belum mampu memenuhi kelayakan pangan, sandang, dan papan. Yang mana dalam perhitungan standar minimum gaji, pihak Yayasan baru mampu menghitung gaji berdasarkan cicilan rumah tetapi belum mampu memberikan fasilitas rumah kepada karyawan. Untuk mencapai tujuan tersebut sangat diperlukan adanya sikap adil, karena keadilan adalah ramuan yang sangat penting dalam *muqashid asy syari'ah*, sulit untuk memahami sebuah masyarakat muslim yang ideal tanpa adanya keadilan. Islam benar-benar tegas dalam tujuannya untuk membasmi semua unsur kezaliman dari masyarakat. Lazim

merupakan istilah yang menyeluruh, mencakup semua bentuk ketidakadilan, eksploitasi, penindasan dan kemungkinan seseorang melakukan hak-hak orang lain atau tidak memenuhi kewajiban-kewajiban kepada mereka. Problematika di bidang pengupahan pekerja akan selalu ada, terlebih di era global dimana persaingan usaha yang begitu ketat membuat para pengusaha meminimalisir kerugian dengan mendapatkan keuntungan yang besar. Oleh karena itu jangan sampai pekerja atau buruh menjadi *instrument* yang pertama dikorbankan.⁹

2. Penelitian dilakukan oleh Ummahatul Mukminiati tentang tinjauan hukum Islam terhadap upah minimum Kabupaten kota Sumatera Selatan Tahun 2015. Besar upah yang harus diterima oleh pekerja dalam Islam, besaran upah ditetapkan oleh kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Kedua belah pihak memiliki kebebasan untuk menetapkan syarat dan cara pembayaran upah tersebut, asalkan saling rela dan tidak merugikan salah satu pihak. Tingkat upah minimum dalam Islam harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja yaitu pangan, sandang dan papan.

Sadeq menjelaskan bahwa ada dua faktor yang harus diperhatikan dalam menentukan upah, yaitu faktor primer dan faktor sekunder. Faktor primer adalah kebutuhan dasar, beban kerja dan kondisi pekerjaan sebagai saudara. Dalam suatu pekerjaan jasa yang telah dan akan dilakukan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan atau dinilai dalam uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja

⁹Tri Lestari, *Konsep Standarisasi UMKK Dalam Islam dan Implementasinya di Yayasan Pondok Mulia*, Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2011, h. 62-78.

antara pemberi kerja dan penerima kerja, perusahaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap penetapan juga tinggi. Perusahaan atau instansi pemerintah harus memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan sesuai syariah Islam.¹⁰

3. Penelitian dilakukan oleh Dewi Lestari tentang Sistem Pengupahan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal) Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan pekerja dan para majikan. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Untuk itu upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai. Upah yang diberikan berdasarkan dengan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat ditempat.¹¹

B. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Upah

Di dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang RI Nomor 3 Tahun 1992 ditegaskan bahwa upah adalah penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan yang telah atau akan di lakukan,

¹⁰Ummahatul Mukminiati, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Minimum Kabupaten Sumatera Selatan Tahun 2015*. Skripsi UIN Raden Fatah Palembang , 2016,h.49-54.

¹¹Dewi Lestari, *Sistem Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Eonomi Islam (Studi Kasus Pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring- Kendali)*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2015,h.20-21

dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu perjanjian atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja, termasuk tunjangan, baik untuk tenaga kerja sendiri maupun keluarganya. Dengan demikian intinya upah merupakan imbalan prestasi yang dibayarkan oleh majikan kepada buruh atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh.¹²

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh. Bentuk perlindungan upah yang pertama adalah upah minimum Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.¹³

Upah minimum sebagaimana dimaksud ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum sebagaimana dimaksud ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan atau Bupati atau Walikota. Pemerintah menetapkan ketentuan upah minimum. Dijelaskan oleh Furqon Karim bahwa upah minimum yang diatur

¹²Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuan di Indonesia*, Ed. 1. Cet. 3; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1999, h.35-36.

¹³Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet.7; Sinar Grafika Jakarta 2017), h.107-108.

Pemerintah yang ide awalnya merupakan jaring pengaman agar perusahaan minimal membayarkan upah dengan harapan kebutuhan dasar bagi kehidupan pekerja relatif mendekati terjangkau.¹⁴

Upah minimum kota adalah merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan, atau buruh didalam lingkungan usaha atau kerjanya. Pemerintah mengatur pengupahan melalui peraturan Menteri tenaga kerja No.05/Mentri Tenaga kerja 1989 tanggal 29 Mei 1989 tentang upah minimum. Penetapan upah dilaksanakan setiap tahun melalui proses yang panjang.¹⁵

2. Tenaga dan Upah

Manusia hakikatnya sama, untuk mengemban amanat *ilahiahya* yakni membangun dunia mencapai kesempurnaan dengan menggunakan tenaga dan pikirannya, itulah modal dasar dan paling fundamental. Keduanya bersifat fungsional tetapi dalam perkembangannya terutama sejak nilai tukar digunakan maka menjadilah ia bersifat struktural dan bahkan diskriminatif sesuai dengan tahap perkembangan masyarakat .

Perbedaan antara orang yang bekerja dengan pikiran dan buruh yang mengandalkan tenaga semakin melebar saja sesuai dengan jalannya sejarah, bahkan dalam perkembangan berikutnya terjadilah pemilikan termasuk pemilikan manusia yang mengantarkan dunia pada perbedaan yang kelam yang dikenal dengan masa perbudakan. Sejak itulah mereka yang bekerja dengan tenaganya

¹⁴Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, h.110.

¹⁵Ayyuagustina 9898. Pengertian Upah Minimum Kabupaten [html?m=1.https://blogspot.com/2017/05](https://blogspot.com/2017/05)

memperoleh hasil yang tidak memadai hingga sekarang lebih buruk lagi karena nilainya lebih direndahkan dari kapital. Ciptaan ilahi inilah lebih rendah dari kapital yang jelas-jelas ciptaan manusia.

Proses sejarah yang salah inilah yang harus dikoreksi dalam cara pandang baru, dimana orang bekerja dengan tenaga yang bisa disebut buruh, hendaknya dikembalikan pada fitrahnya secara proporsional terutama dalam proses produksi. Dalam konteks ini, Islam memberikan panduan yang cukup jelas mengenai hali ini.

a. Tidak ada pekerjaan yang tanpa upah

Allah Swt. Berfirman dalam Q.S. Hūd/11: 15:

مَنْ كَانَ يُرِيدُ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا وَزِينَتَهَا نُوَفِّ إِلَيْهِمْ أَعْمَالَهُمْ فِيهَا وَهُمْ فِيهَا لَا يُبْخَسُونَ ﴿١٥﴾

Terjemahnya:

Barang siapa yang menghendaki kehidupan keduniaan dan hiasan-hiasannya, Pasti kami (Allah) memenuhi usaha-usaha mereka dalam mencarinya itu dan tidaklah mereka akan dirugikan.¹⁶

a. Upah menurut kadar kerjanya.

Allah Swt. Berfirman dalam Q.S. Al-Ahqaaf/46:9

قُلْ مَا كُنْتُ بِدَعَاٍ مِّنَ الرُّسُلِ وَمَا أَدْرَىٰ مَا يُفَعَّلُ بِي وَلَا بِيَوْمِئِذٍ إِنِّي لَأَتَّبِعُ إِلَّا مَا يُوحَىٰ
إِلَىٰ وَمَا أَنَا إِلَّا نَذِيرٌ مُّبِينٌ ﴿٩﴾

¹⁶Kementerian Agama R.I. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: al-Cordoba, 2018,h.223.

Terjemahnya:

Bagi semua orang itu beberapa derajat dari apa yang mereka usahakan supaya Allah dapat memenuhi segala pekerjaannya itu dan mereka tidaklah dianiaya.¹⁷

Oleh sebab itu apabila ada seseorang pekerja yang dalam keadaan terpaksa lalu suka menerima upah dibawah yang sewajarnya diperoleh, maka menggajinya itu wajiblah ia memberi sebagaimana layaknya ia peroleh. Jadi majikan itu tidak boleh memberi sesukanya asal pekerja itu suka saja, sekalipun dengan upah yang kecil. Ini sama halnya dengan seseorang yang dalam keadaan terpaksa lalu menjual barangnya dengan harga yang dibawah harga yang semestinya. Kita tentu memakluminya bahwa memburuh adalah sama dengan menjual kemanfaatan.

b. Upah adalah merupakan hak dan bukan pemberian sebagai hadiah.

Allah Swt. Berfirman dalam Q.S. Fushshilat /41: 8

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ ﴿٨﴾

Terjemahnya:

Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebaikan maka bagimereka adalah upah (pahala) yang tanpa putus.¹⁸

Dari gambaran diatas terlihat bahwa upah hendaklah proporsional, sesuai dengan kadar kerja dalam proses produksi dan dilarang adanya eksploitasi. Karena itulah, aspek normatif perlu dijabarkan dalam bentuknya yang konkret. Bila saja tenaga memang merupakan faktor utama dalam proses produksi, maka selayaknya

¹⁷Kementerian Agama R.I. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: al-Cordoba, 2018, h.503.

¹⁸Kementerian Agama R.I. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: al-Cordoba, 2018, h. 477.

ia memperoleh imbalan nilai lebih yang proposional melalui pendekatan yang manusiawi.¹⁹

3. Upah dalam Islam

Hukum Islam upah disebut juga dengan *ujrah* yang dihasilkan dari akad ijarah. Menurut Ulama Hanafiyah Ijarah adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan tertentu yang dibolehkan. Jadi upah (*ujrah*) adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Islam telah banyak menyebutkan prinsip-prinsip dasar upah sebagai hak pekerja, baik itu disebutkan dalam Al-Qur'an ataupun hadis. Banyak ayat Al-Qur'an yang menyebut kata *ajr* (pahala atau upah), diantaranya ayat-ayat tersebut adalah:

Berdasarkan Q.S Al-Kahfi/18:30 Allah Swt. berfirman:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Terjemahnya:

Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah kami tidak akan menyalakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.²⁰

Hadis Nabi pun sudah banyak menjelaskan tentang upah, diantara Hadis tersebut adalah:

¹⁹Eggi Sudjana, *Bayar Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, Cet.1;Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia(PPMI). Jakarta Selatan Mei 2000, h.33-35.

²⁰Kementerian Agama R.I. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: al-Cordoba, 2018, h.297.

Nabi Muhammad Saw

حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ
رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ
الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا
فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ

Artinya:

Telah menceritakan kepada kami Yahya bin Sulaiman dari Isma'il bin Umayyah dari Sa'id bin Abi Sa'id dari Abu Hurairah radiallahu 'anhu dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Allah Ta'ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang Aku menjadi musuh mereka pada hari qiyamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang yang telah merdeka lalu memakan (uang dari) harganya dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya".²¹

Hadis Riwayat Abd Ar- Razzaq dari Abu Hurairah dan Abu Sa'id al-Khudri.

Nabi Muhammad Saw

أَخْبَرَنَا مُحَمَّدُ بْنُ حَاتِمٍ قَالَ أَنْبَأَنَا حِبَّانُ قَالَ أَنْبَأَنَا عَبْدُ اللَّهِ عَنْ شُعْبَةَ عَنْ حَمَّادٍ عَنْ
إِبْرَاهِيمَ عَنْ أَبِي سَعِيدٍ قَالَ إِذَا اسْتَأْجَرْتَ أَجِيرًا فَأَعْلِمْهُ أَجْرَهُ

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."²²

²¹Abu Abdullah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim Albukhari Alja'fi bukhari Shahih Kitab : *Jual beli/ Juz.3/ Hal.41* Penerbit Darul Fikri/ Bairut-Libanon/ 1981 M.

²²Jalaluddin Assyuti *Sunan Nasa'i/* Kitab : Iman dan Nadzar / Juz .4/Hal .31 Penerbit Darul Fikri/ Bairut-Libanon/ 1930 M

Nabi Muhammad Saw juga bersabda yang diriwayatkan oleh Imam Muslim:

Dari ayat Al-Qur'an dan Hadis yang disebutkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa ada empat prinsip dalam hal ketenagakerjaan, empat prinsip tersebut adalah:

1) Prinsip kemerdekaan manusia, Islam datang dengan tegas mendeklarasikan sikap anti perbudakan untuk membangun tatanan kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolelir sistem perbudakan dengan alasan apapun terlebih lagi dengan adanya praktek jual beli pekerja dengan mengabaikan hak-hak pekerja yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan.

2) Prinsip kemuliaan derajat manusia, Islam menempatkan setiap manusia apapun jenis profesinya dalam posisi yang mulia dan hormat. Islam tidak mebedakan antara pekerjaan. Hal itu seperti yang diungkapkan dalam surah al-Jumua (62):10 yang memerintahkan untuk bertebaran dimuka bumi untuk mencari karunia Allah setelah menjalani sholat.

3) Prinsip keadilan dan anti diskriminasi, Islam tidak mengenal sistem kasta atau kelas dimasyarakat. Begitu juga berlaku dalam memandang dunia ketenagakerjaan. Dalam sistem perbudakan, seorang pekerja atau budak dipandang sebagai kelas kedua dibawah majikannya. Hal ini dibawah oleh Islam karena ajaran Islam menjamin setiap orang yang bekerja memiliki hak yang serta dengan orang lain termasuk atasan atau pimpinan.

4) Prinsip kelayakan upah pekerja, upah adalah pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau pihak yang memperkerjakan. Islam sangat memperhatikan masalah upah pekerja sebagai hak dan gaji atas pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Sebagitu pentingnya masalah upah pekerja, maka Islam memberi pedoman kepada para pihak yang memperkerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan layak.²³

1. Upah minimum dalam Islam

Secara umum Islam tidak memberikan upah berada dibawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja. Tetapi Islam juga tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangan terhadap produksi.

Menurut sunnatullah manusia memiliki kebutuhan pokok yang harus dipenuhi seperti kebutuhan akan pangan, sandang dan papan. Sehingga dalam menentukan tingkat upah harus berpedoman pada kebutuhan pokok tersebut.

Adapun faktor-faktor penentu tingkat upah adalah:

1) Faktor obyektif, berdasarkan faktor ini, upah ditentukan. Berdasarkan kontribusi atau produktifitas tenaga kerja. Manusia tidaklah seperti faktor produksi yang lain sehingga dapat diperlukan seperti barang modal

2) Faktor subyektif, dengan adanya faktor ini akan menyebabkan tingkat upah yang islami tidak berada pada satu titik tertentu melainkan pada satu kisaran tertentu.

²³Murtadho Ridwan, *Standar Upah Meneurut Sistem Ekonomi Islam*, Sekolah Tinggi Agama Negeri (STAIN) Kudus Indonesia Vol. 1, No. 2, Desember 2013), h.251-253.

Atas dasar faktor-faktor tersebut diatas. Maka dalam sejarah Islam penentuan gaji untuk pegawai pemerintah Islam ditentukan sebagai berikut:

- a. Upah pada masa Rasulullah, Rasulullah telah meletakkan beberapa prinsip dasar untuk menentukan upah pegawai pemerintah Islam.
- b. Upah pada masa Khalifah Umar bin Khatab telah menjelaskan prinsip-prinsip yang berkaitan dengan distribusi bantuan atau pembayaran tunjangan. Perbedaan upah sudah terjadi pada masa Rasulullah Saw. Pada tahun pertama hijrah, para sahabat yang ikut berperang diperang Badar dan Uhud mendapatkan tunjangan terendah 200 Dirham dan tunjangan tertinggi 2000 Dirham.²⁴

2. Jenis-Jenis Upah

Adapun pembagian jenis-jenis upah adalah sebagian berikut:

- a. Upah Nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja atau buruh yang berhak sebagai imbalan atas penyerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja
- b. Upah Nyata (*Real Wages*) adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja atau buruh yang berhak.
- c. Upah Hidup adalah upah yang diterima pekerja atau buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarga, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.

²⁴Murtadho Ridwan, *Standar Upah Menurut Sistem Ekonomi Islam*, h.254.

- d. Upah Wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atau jasa-jasanya pada pengusaha. Upah yang wajar inilah yang diharapkan oleh para buruh, bukan upah hidup, mengingat upah hidup umumnya sulit untuk dilaksanakan pemberiannya karena perusahaan kita umumnya belum berkembang baik, belum kuat permodalannya.
- e. Upah Minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja atau buruh yang bekerja diperusahaannya. Upah minimum ini biasanya ditentukan oleh Pemerintah dan ini kadang-kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkan upah minimum itu. Upah minimum terdiri menjadi beberapa bagian:
- 1) Upah Minimum yaitu upah yang berlaku untuk seluruh Kabupaten atau Kota disatu Provinsi.
 - 2) Upah Minimum Kabupaten atau Kota yaitu upah minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten atau Kota
 - 3) Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMS Provinsi), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral diseluruh Kabupaten atau Kota disatu Provinsi
 - 4) Upah Minimum sektoral Kabupaten atau Kota (UMS Kabupaten atau Kota), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten atau Kota sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagian menurut Klasifikasi Lapangan Usaha Indonesia (KLUD).

4. Sistem Pengupahan

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja atau buruhnya. Sistem tersebut dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagai berikut:

- a) Sistem Upah Jangka Waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulanan.
- b) Sistem Upah Potongan, sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.
- c) Sistem Upah Permufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.
- d) Sistem Skala Upah Berubah. Dalam sistem ini jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi dipasar. Jika harga naik jumlah upahnya akan naik. Sebaliknya, jika harga turun, upah pun akan turun, itulah sebabnya disebut skala upah berubah.
- e) Sistem Upah Indeks. Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak memengaruhi nilai nyata dari upah.
- f) Sistem Pembagian Keuntungan. Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan diakhir tahun.

g) Sistem Upah Borongan, adalah balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongkan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok kerja. Untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya yang kemudian di bagi-bagi antara pelaksana.

h) Sistem Upah Premi. Cara pemberian upah ini merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil apabila semua karyawan mencapai prestasi yang lebih dari itu, ia diberi “*premi*”.²⁵

1. Manfaat barang harus bisa dinilai dan dapat dilaksanakan dalam kontrak
2. Pemenuhan manfaat harus yang bersifat dibolehkan
3. Kesanggupan memenuhi manfaat harus nyata dan sesuai dengan syariah.
4. Manfaat harus dikenali secara spesifik sedemikian rupa untuk menghilangkan *jahalah* (ketidaktahuan) yang akan mengakibatkan sengketa.
5. Spesifikasi manfaat harus dinyatakan dengan jelas, termasuk jangka waktunya.
6. Sewa adalah sesuatu yang dijanjikan dan dibayar nasabah kepada LKS sebagai pembayaran manfaat. Sesuatu yang dapat dijadikan harga dalam jual beli dapat pula dijadikan sewa dalam ijarah
7. Pembayaran sewa boleh berbentuk jasa (manfaat lain) dari jenis yang sama dengan objek kontrak.

²⁵Rafiuddin, *Sistem Pengupahan Karyawan dalam Prespektif Islam Studi Kasus pada CV .Fikram Jaya Teknik*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar 2017, h.15-18.

8. Kelenturan (*flexibility*) dalam menentukan sewa dapat diwujudkan dalam ukuran waktu, tempat dan jarak.²⁶

5. Teori Upah

Konsep pasar persaingan dalam pemikiran ekonomi Islam klasik tampaknya juga memengaruhi penentuan upah tenaga kerja. Dinyatakan bahwa jasa yang disumbangkan oleh tenaga kerja mempunyai harga pasarnya sendiri, sehingga dalam kondisi normal upah seharusnya ditentukan oleh interaksi permintaan dan penawaran dipasar tenaga kerja. Ibnu Khaldun menjelaskan bahwa permintaan tenaga kerja merupakan sebuah *derived demand*, sedangkan penawarannya ditentukan oleh jumlah populasi dan tingkat pendapatan. Dalam mekanisme inilah upah kemudian ditentukan oleh pasar.

Ibnu Khaldun lantas mendiskusikan diferensiasi upah yang disebabkan oleh perbedaan kemampuan tenaga kerja adalah kebutuhan untuk penghasilan dan akumulasi modal. Hal ini sangat jelas dalam masalah manufaktur yang erat kaitannya dengan kemampuan, menurutnya tanpa tenaga kerja maka manusia tidak akan memperoleh sesuatu apapun dan modal utama Bergeraknya perekonomian adalah tenaga kerja. Barangkali ini merupakan pemikiran kali pertama yang pernah di konteskan, karena dalam ekuilibrium pasar akan menentukan tingkat upah nominal tanpa menyebut adanya direfensiasi upah. Menurut Ibnu Khaldun diferensiasi upah disebabkan oleh :*pertama*, suatu saat sebuah barang sangat dibutuhkan sehingga meningkatkan permintaan tenaga kerja dalam industri ini dan kemudian berimplikasi pada diferensiasi upah.

²⁶ Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah: Fiqh Muamalah*, Jakarta Kencana, 2012, h.249-254.

Dengan kata lain,gejolak yang tajam dalam permintaan akan menyebabkan penyimpangan upah dari titik keseimbangan jangka panjangnya sehingga upah terdiferensiasi. Di musim-musim tertentu ketika permintaan produk sangat meningkatkan akan dibutuhkan lebih banyak tenaga kerja dengan berbagai tingkat upah yang diberikan. *Kedua*, adanya perbedaan dalam sifat dan karakter kemampuan yang ada disetiap profesi. *Ketiga*, adalah adanya friksi dalam mobilitas tenaga kerja antar industri yang dikaitkan dengan biaya pelatihan dan formasi keahlian masing-masing tenaga kerja.²⁷

Pengertian Buruh pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah. Dalam wikipedia buruh disamakan dengan pekerja, tenaga kerja atau karyawan. Mereka adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan belasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan.

Berdasarkan pandangan yang berbeda, yaitu dari pandangan kapitalisme. Sosialisme dan Islam.

a) Upah dan buruh menurut kapitalisme

Definisi Kapitalisme menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005) diartikan sebagai sebuah sistem dan paham ekonomi (penanaman modalnya kegiatan industrinya) bersumber pada modal pribadi atau modal Perusahaan

²⁷Arif Hoetoro, *Ekonomi Islam Perspektif Historis dan Metodologis*, Empat Dua Malang Februari 2017, h.111-112.

swasta dengan ciri persaingan dan pasar bebas. Wikipedia mendefinisikan kapitalisme sebagai suatu paham yang menyakini bahwa pemilik modal bisa melakukan usahanya untuk meraih keuntungan sebesar-besarnya

Buruh adalah tulang punggung dari sektor produksi buruh bekerja dipertanian, perdagangan dan rumah tangga. Hak-hak mereka diberi bahkan merek merupakan komoditas yang diperjual belikan. Kapitalisme menganggap buruh hanyalah pekerja dan simajikan adalah pemberi kerja, status diantara keduanya secara otomatis menimbulkan adanya tingkatan kelas secara keatas dan kebawah atau biasa disebut dengan stratifikasi sosial. Sedangkan upah menurut kapitalisme adalah uang yang diterima pekerja sebagai pengganti biaya hidup yang telah dikeluarkan sipekerja (buruh) agar mampu berproduksi (*labour cost of production*). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian upah oleh kapitalis hanya sekedar pengganti biaya atas apa yang telahdikerjakanatau hanya sekedar untuk melanjutkan hidup serta besaran upah disesuaikan dengan standar hidup minimum didaerah tempat siburuh bekerja.

b) Upah buruh menurut sosialisme

Sebagaimana kapitalisme, sosialisme merupakan paham ekonomi yang didasarkan pada filsafat materialisme dan atheisme. Ia lahir sebagai antithesis terhadap kapitalisme, jika kapitalisme lebih mementingkan kaum bermodal atau majikan, maka sosialisme membela kaum buruh.

6. Upah dan Buruh dalam Prespektif Islam

Islam adalah agama universal, komprehensif dan totalitas. Sebagai agama yang ajarannya meliputi berbagai aspek kehidupan Islam tidak phobia terhadap

kehidupan politik dan termasuk ekonomi. Islam mempunyai cita-cita dan visi tentang politik maupun ekonomi. Karenanya jika dihadapkan dengan ideologi – ideologi sebagaimana dijelaskan diatas Islam memberikan beberapa catatan kritis sekaligus menawarkan pandangan-pandangan yang berbeda. Dalam Islam besaran upah ditetapkan oleh kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. *Kedua* belah pihak memiliki kebebasan untuk menetapkan jumlah upah serta bebas menetapkan syarat dan cara pembayaran upah tersebut. Asalkan saling rela dan tidak merugikan salah satu pihak. Tingkat upah minimum dalam Islam harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja yaitu pangan, sandang, dan papan. Sadeq 1989 menjelaskan bahwa ada dua faktor yang harus diperhatikan dalam menentukan upah, yaitu faktor primer dan faktor sekunder. Faktor primer adalah kebutuhan dasar, beban kerja dan kondisi pekerjaan. Faktor sekunder adalah memperlakukan pekerja sebagai saudara.²⁸

7. Upah dalam Pekerjaan Ibadah

Upah dalam perbuatan ibadah (ketaatan) seperti shalat, puasa, haji dan membaca Al-Qur'an diperselisihkan kebolehannya oleh para ulama, karena berbedacara pandang terhadap pekerjaan-pekerjaan lain.

Mazhab Hanafi berpendapat bahwa ijarah dalam perbuatan taat seperti menyewa orang lain untuk shalat, puasa, haji, atau membaca Al-Qur'an yang pahalanya dihadikan kepada orang tertentu, seperti kepada arwah ibu bapak dari yang menyewa, azhan, qomat, dan menjadi imam haram hukumnya mengambil upah dari pekerja tersebut.

²⁸Fuad Riyadi, *Sistem dan Strategi Pengupahan Prespektif Islam*, (STAIN Kudus Vol.1.Maret 2015) h.161-170.

Perbuatan seperti adzan, qomat, shalat, haji, puasa, membaca Al-Qur'an dan zikir adalah tergolong perbuatan untuk *taqarrub* kepada Allah, karenanya tidak boleh mengambil upah untuk pekerjaan itu selain dari Allah.

Hal yang sering terjadi di beberapa daerah negara Indonesia, apabila salah seorang muslim meninggal dunia, maka orang-orang yang ditinggal mati (keluarga) memerintah kepada santri atau yang lainnya yang pandai membaca Al-Qur'an di rumah atau dikuburan secara bergantian selama tiga malam bila yang meninggal belum dewasa, tujuh malam bagi orang yang meninggal sudah dewasa dan ada pula bagi orang-orang tertentu mencapai empat puluh malam, setelah selesai pembacaan Al-Qur'an pada waktu yang telah ditentukan, mereka diberi upah alakadarnya dari jasanya tersebut.

Pekerjaan seperti ini adalah bathal menurut hukum Islam, karena yang membaca Al-Qur'an bila bertujuan untuk memperoleh harta maka tak ada pahalanya, lantas apa yang akan dihadiakan kepada mayit, sekalipun pembaca Al-Qur'an niat karena Allah, maka pahala pembacaan ayat Al-Qur'an untuk dirinya sendiri dan tidak bisa diberikannya kepada orang lain.

Dijelaskan oleh Sayyid Sabiq dalam kitabnya *Fiqih Sunnah*, para ulama memfatwakan tentang kebolehan mengambil upah dianggap sebagai perbuatan baik, seperti para pengajar Al-Qur'an, guru-guru di sekolah dan yang lainnya dibolehkan mengambil upah, kerana mereka membutuhkan tunjangan untuk dirinya dan orang-orang yang menjadi tanggungannya, mengingat mereka tidak sempat melakukan pekerjaan lain seperti dagang bertani dan yang lainnya dan waktunya tersita untuk mengajarkan Al-Qur'an.

Menurut Madzhab Hambali bahwa pengambilan upah dari pekerjaan adzan, qomat, mengajarkan Al-Qur'an, *fiqih*, *hadits*, badal haji dan puasa *qadla* adalah tidak boleh, diharamkan bagi pelakunya untuk mengambil upah tersebut. Tapi boleh mengambil upah dari pekerjaan-pekerjaan tersebut jika termasuk kepada *mashalih*, seperti mengajarkan Al-Qur'an, hadits dan fiqih dan haram mengambil upah yang termasuk kepada *taqqarrub* seperti membaca Al-Qur'an, shalat dan yang lainnya.

Madzhab Malik, Syafi'i dan Ibnu Hazm membolehkan mengambil upah sebagai imbalan mengajarkan Al-Qur'an dan ilmu-ilmu, karena ini termasuk jenis imbalan perbuatan yang diketahui dan dengan tanaga yang diketahui pula.

Ibnu Hazm mengatakan bahwa pengambilan upah sebagai imbalan mengajar Al-Qur'an dan pengajaran ilmu, baik secara bulanan maupun sekaligus, karena *nash* yang melarang tidak ada. Abu Hanifah dan Ahmad melarang mengambil upah dari *Tilawat Al-Qur'an* dan mengajarkannya bila kaitan pembacaan dan pengajarannya dengan taat atau ibadah, sementara Malik berpendapat boleh mengambil imbalan dari pembacaan dan pengajaran Al-Qur'an, azhan, dan ibadah haji.

Imam Syafi'i berpendapat bahwa pengambilan upah dari pengajaran berhitung, khat, bahasa, sastra, fiqih, hadits, membangun mesjid, menggali kuburan, memandikan mayit dan membangun madrasah adalah boleh. Imam Abu Hanifah berpendapat bahwa pengambilan upah menggali kuburan dan membawa

jenazah adalah boleh. Namun pengambilan upah memandikan mayit adalah tidak boleh.²⁹

8. Keadaan Ketenagakerjaan di Indonesia

a. Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK)

Pertumbuhan penduduk akan sangat memengaruhi pertumbuhan angkatan kerja. Semakin besar jumlah penduduk usia kerja, maka secara otomatis jumlah angkatan kerja akan bertambah. Semakin tinggi TPAK semakin baik, karena itu berarti partisipasi angkatan kerja semakin meningkat. Bila peningkatan angkatan kerja sering dengan bertambahnya partisipasi penduduk yang bekerja, hal ini dapat berarti peningkatan TPAK diiringi dengan menurunnya partisipasi penduduk yang bekerja, ini pertanda bahwa pemicu tingginya TPAK adalah meningkatnya penduduk yang mencari pekerjaan. Dengan kata lain, mengakibatkan bertambahnya pengangguran.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Indonesia periode 2008-2010 untuk laki- laki rata- rata mengalami peningkatan, tetapi persentase penduduk bekerja terhadap angkatan kerja mengalami penurunan. Keadaan ini juga terjadi hampir di seluruh Provinsi. Penyebab keadaan ini tampaknya adalah krisis ekonomi dan moneter yang melanda hampir seluruh pelosok tanah air sejak pertengahan Tahun 1997.

TPAK laki-laki tertinggi pada tahun 2008 terdapat di Provinsi Kalimantan Tengah, yaitu sebesar 87,65, ini berarti laki- laki yang bekerja dan mencari

²⁹Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, Cet.1; PT Raja Grafindo Persada, Jakarta 2002, h.118-120.

pekerjaan di Kalimantan Tengah relatif lebih banyak dibandingkan dengan Provinsi - Provinsi lain di Indonesia.

Tampaknya keadaan TPAK perempuan tidak jauh berbeda dengan TPAK laki- laki, meskipun angkanya terlihat jauh lebih rendah. Misalnya, secara nasional TPAK laki- laki pada Tahun 2008 sebesar 87,65, sedangkan TPAK perempuan pada tahun yang sama hanya sebesar 70,08. Pada Tahun 2010 keadaan TPAK baik untuk laki- laki maupun perempuan masih berada pada kondisi yang sama, di mana TPAK laki- laki di Provinsi Kalimantan Tengah sebesar 87,70 lebih besar dibandingkan TPAK perempuan di Provinsi Bali sebesar 70,47.

b. Tingkat upahPekerja/ Karyawan

Tingkat upah pekerja, baik laki- laki maupun perempuan di Indonesia selama periode 2008- 2010 relatif lebih baik. Tetapi dibandingkan dengan upah yang diterima antara pekerja laki- laki dengan pekerja perempuan, ternyata lebih banyak pekerja perempuan yang mendapatkan upah lebih rendah dibandingkan dengan pekerja laki- laki. Sebaliknya pekerja laki- laki lebih banyak menerima upah yang relatif lebih tinggi, baik didaerah pedesaan maupun di daerah perkotaan. Upah pekerja laki- laki di daerah perkotaan relatif lebih tinggi dibandingkan di daerah pedesaan.

c. Produktivitas Pekerja

Peningkatan kualitas pekerja yang dicerminkan oleh tingkat pendidikan rata- rata yang semakin baik, memberi dampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Begitu pula dengan upaya peningkatan keterampilan dan pelatihan tenaga kerja yang disertai dengan penerapan teknologi yang sesuai, berdampak

pula terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Tingkat produktivitas pekerja digambarkan dari rasio PDB (Produk Domestik Bruto) terhadap jumlah pekerja. Secara nasional, produktivitas sektor umum (termasuk minyak bumi dan gas/migas) lebih besar dari pada produktivitas sektor non - migas.

Perbedaan tersebut akan semakin tampak jika melihat tingkat Produktivitas menurut Provinsi. Daerah- daerah yang merupakan penghasil migas terbesar akan memiliki tingkat Produktivitas yang lebih tinggi, misalnya Provinsi Aceh, Riau, Kalimantan Timur dan Irian Jaya. Di samping itu, perbedaan Produktivitas pekerja yang relatif tinggi juga masih dijumpai pada provinsi- provinsi yang sarat dengan berbagai kegiatan ekonomi yang menggunakan alat- alat mekanis dan otomatis. Sebaliknya Produktivitas pekerja yang relatif rendah ditemui di Provinsi - Provinsi dengan kegiatan ekonomi yang masih memanfaatkan padat karya.³⁰

d. Tingkat Pengangguran Terbuka

Tingkat pengangguran terbuka daerah kota dan desa di Indonesia selama periode 2008- 2010 meskipun menunjukkan kecenderungan turun dari di atas 10 persen menjadi 8,39 persen menjadi 7,14 persen, bila dibandingkan pada periode yang sama tahun 1997 -2000 yang mengalami peningkatan 4,68 persen dan pada saat krisis ekonomi (1998) meningkat menjadi sebesar 5,46 persen dan tahun 1999 masih meningkat menjadi sebesar 6,36persen (Mulyadi, 2005), maka pada tahun 2008- 2010 menunjukkan peningkatan pengangguran terbuka yang sangat berarti

³⁰Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, Ed. Cet. 5; Jakarta Rajawali Persada , 2014, h. 74- 79.

Penurunan angka pengangguran terbuka, bukan hanya terjadi di daerah perkotaan tetapi juga terjadi di daerah pedesaan, dimana di daerah perkotaan, angka pengangguran terbuka pada tahun 2008 sebesar 10,94 persen dan pada tahun 2009 angka tersebut telah menurun menjadi sebesar 10,66 persen dan menjadi 9,37 persen pada Tahun 2010. Begitu pula yang terjadi di pedesaan, bila pada tahun 2008 angka pengangguran terbuka sebesar 6,52 persen, maka pada tahun 2009 juga menurun menjadi sebesar 5,82 persen dan pada tahun 2010 menjadi 5,48 persen.

Untuk Tingkat Setengah Pengangguran di Indonesia masih tergolong relatif tinggi baik untuk daerah perkotaan maupun pedesaan pada Tahun 2008-2010 hampir rata-rata 30 persen. Pada tahun 1997-1998 saat krisis ekonomi dan moneter terjadi, tingkat angka setengah pengangguran di Indonesia sebesar 36,64 persen (Mulyadi). Hal yang sama terjadi krisis ekonomi global yang diawali dengan jatuhnya nilai mata uang dollar (US\$) pada Tahun 2008-2010 berdampak pada besarnya angka tingkat setengah pengangguran di perkotaan pada tahun 2009 sebesar 47,85 persen diusul untuk daerah pedesaan pada tahun 2010 sebesar 37,99 persen sebagai akibat resistensi dan terbukanya ekonomi Indonesia.³¹

9. Ketentuan Pengupahan yang Sama Antara Buruh Wanita dan Buruh Laki-Laki

Negara Republik Indonesia semenjak 12 Juli 1950 adalah anggota dari organisasi perburuan Internasional (*International Labour Organization* = ILO). Convensi perburuan Internasional nomor 100 tentang pengupahan yang sama

³¹ Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, h. 81-83.

bagi buruh laki- laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sejenis atau yang sama derajat nilainya, telah diterima oleh wakil- wakil anggota- anggota ILO dalam sidang yang ke 34 pada tahun 1951 di jenewa, telah dapat disetujui oleh pemerintah, oleh karena itu sehubungan dengan persetujuan tersebut pemerintah telah mengundang- undangkan nomor 80 Tahun 1957 LN. 1957 Nomor 171. Hal tersebut diatas persetujuan Dewan perwakilan rakyat dalam rapat Plenonya yang terbuka ke 128 pada tanggal 25 November 1957 . P 220/ 1957).³²

Konvensi ini dikenal dengan konvensi pengupahan yang sama, 1951, yang antara lain memuat ketentuan- ketentuan sebagai berikut:

- a. Yang dimaksud dengan pengupahan, yaitu pengupahan yang meliputi upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan pendapatan- pendapatan tambahan apapun juga, yang harus dibayar secara langsung atau tidak, maupun secara tunai atau dengan barang oleh majikan kepada buruh berhubungan dengan pekerjaan buruh.
- b. Yang dimaksud dengan pengupahan yang sama bagi buruh laki- laki dan wanita untuk untuk pekerjaan yang sama nilainya, yaitu untuk menghilangkan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.

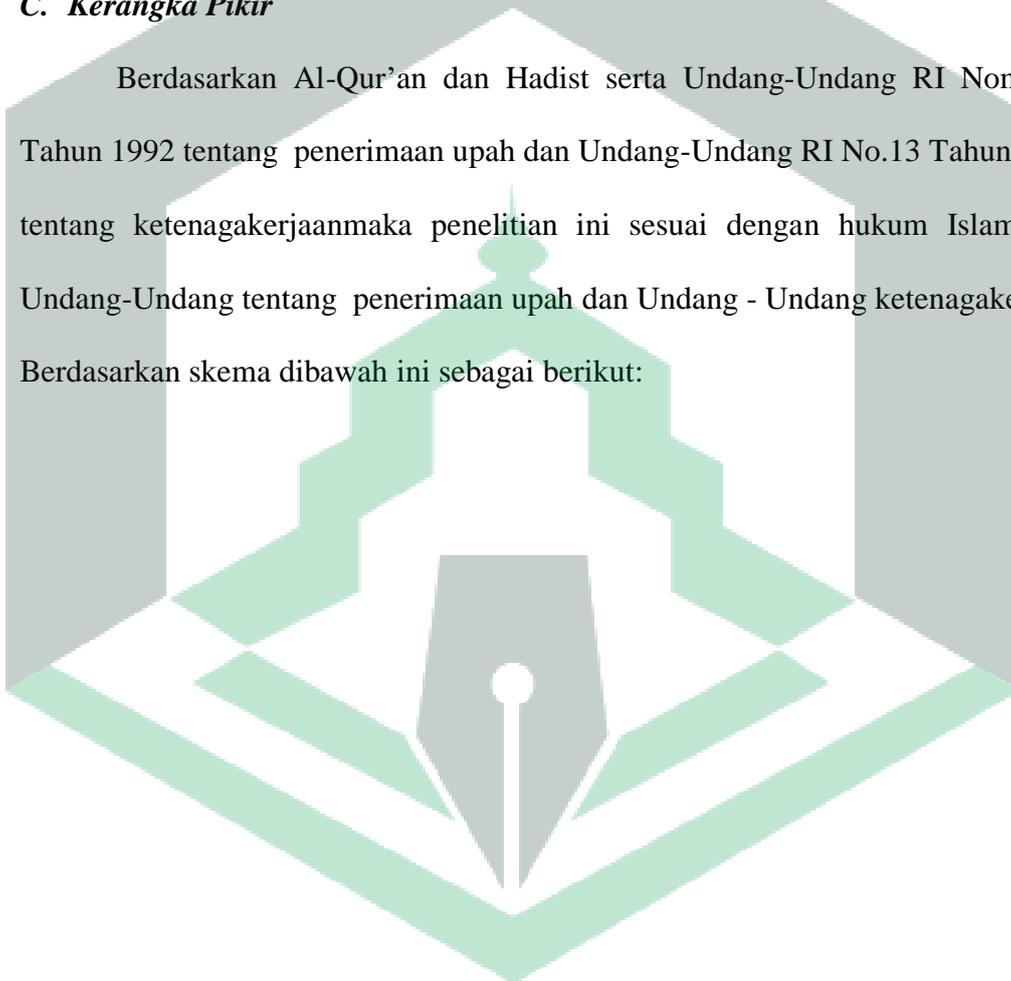
Dengan jalan yang sepadan dengan cara yang berlaku untuk menetapkan nilai pengupahan, tiap- tiap anggota diharuskan memajukannya dan sekedar sesuai dengan cara itu, yang artinya menyetujui segala ketentuan dari konvensi tersebut, menjamin pelaksanaan azas pegupahan yang sama bagi buruh laki- laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya untuk semua buruh.

³²G. Kartaspoetra, Rience G. Widianingsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, CV.Armico Bandung 1982 h. 53-54.

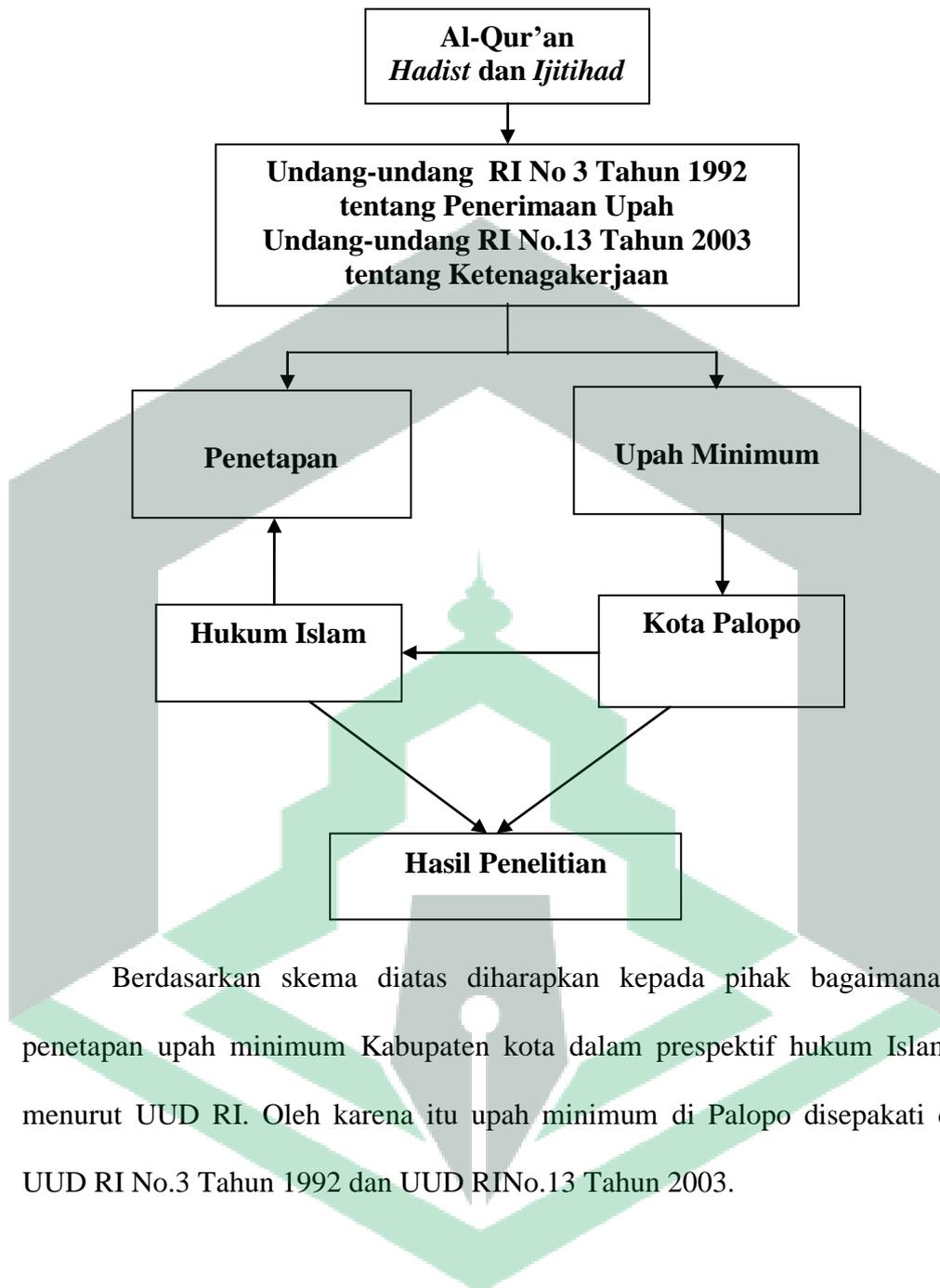
Dengan adanya pengupahan yang sama bagi buruh laki- laki dan buruh wanita dalam jenis pekerjaan dan derajat pekerjaan yang sama, selain menghilangkan diskriminasi anantara jenis, ternyata hal ini sangat mendorong pihak wanita untuk bertindak maju dalam segala lapangan yang dapat meningkatkan nilai-nilai kehidupan mereka.³³

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist serta Undang-Undang RI Nomor 3 Tahun 1992 tentang penerimaan upah dan Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan maka penelitian ini sesuai dengan hukum Islam dan Undang-Undang tentang penerimaan upah dan Undang - Undang ketenagakerjaan Berdasarkan skema dibawah ini sebagai berikut:



³³G. Kartaspoetra, Rience G. Widianingsih, *Pokok- pokok Hukum Perburuhan*, h. 54.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif dan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau pelaku yang didokumentasikan serta menganalisis secara mendalam dimana pengelolaan data yang bersifat uraian tidak berdasarkan angka. Laporan penelitian akan diberi data untuk memberikan gambaran atas laporan tersebut. Data tersebut bersumber dari hasil wawancara dan dokumentasi.

2. Pendekatan Penelitian

Penulisan skripsi ini, penulis menggunakan beberapa metode pendekatan untuk mengumpulkan data-data. Adapun metode yang digunakan antara lain:

- a. Metode Pendekatan Normatif yaitu pengamatan yang berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist.
- b. Metode Pendekatan Sosiologis yaitu menyelidiki apakah konsep yang ditawarkan itu sesuai dengan kondisi objektif masyarakat.
- c. Metode Pendekatan Yuridis yakni pendekatan yang berpegang teguh pada norma, atau pada kaidah yang berlaku, atau etika yang sesuai dalam menjalankan suatu usaha mekanisme hukum dan peraturan Undang-undang.

B. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo, Bank Muamalat dan Usaha Pengemasan Garam Beryodium. Lokasi

tersebut dipilih karena ingin mengetahui penetapan UMK dan lokasi tersebut mudah dijangkau oleh peneliti untuk melakukan penelitian terkait UMK di Kota Palopo.

C. Sumber Data

1. Data Primer, suatu informasi data diperoleh secara langsung dari sumber yang diteliti, yang dilakukan dengan wawancara langsung kepada narasumber penelitian Kepala Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Wakilnya serta Stafnya yang diperlukan, Bank Muamalat dan Usaha Pengemasan Garam Beryodium Palopo

2. Data Sekunder, data yang diperoleh dari pihak tertentu yang sangat berhubungan dengan penelitian, data ini diperoleh dengan cara:

- a. Pencatatan yaitu dengan cara mencatat laporan yang mendukung peneliti
- b. Studi kepustakaan yaitu metode pengumpulan data dengan membaca referensi yang berhubungan dengan objek penelitian.

Penelitian ini penulis menggunakan sumber data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui observasi dilokasi penelitian dan wawancara langsung dengan informasi penelitian.

D. Informan/Subjek Penelitian

1. Subjek penelitian adalah sesuatu yang ada dalam dirinya melekat atau terkandung subjek penelitian. Adapun yang menjadi subjek penelitian adalah tentang UMK Palopo

2. Informan penelitian adalah seseorang yang memiliki informasi (data) banyak mengenai objek penelitian tersebut, diantara sekian banyak informan ada yang disebut narasumber kunci dan beberapa orang yang paling menguasai

informasi mengenai objek yang sedang diteliti. Adapun yang menjadi informan penelitian ini adalah pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo, Bank Muamalat dan Pengemasan Garam Beryodium Palopo

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan suatu data proses penulisan, penulis menggunakan teknik diantaranya sebagai berikut:

1. *Field reseach* adapun penelitian lapangan dilakukan menggunakan dengan menggunakan teknik pokoknya bisa disusun dan diajukan lebih luas.

Proses pengumpulan data penulis menggunakan beberapa instrumen sebagai berikut:

1. Teknik Observasi (Pengamatan)

Observasi yang penulis lakukan dalam proses penyelesaian skripsi ini adalah observasi terstruktur, yaitu observasi yang telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan diamati, kapan dan dimana tempatnya. Jadi observasi terstruktur dilakukan apabila peneliti telah tahu dengan pasti tentang variabel apa yang akan diamati. Pada proses pengamatan penulis terlebih dahulu harus merencanakan hal-hal apa saja yang perlu diamati agar masalah tersebut mudah dipecahkan. Untuk kelengkapan suatu penelitian, peneliti menggunakan *field notes* atau buku catatan ketika penelitian tujuan langsung kelapangan.

2. Teknik Wawancara (*interview*)

Wawancara (*Interview*) adalah metode pengumpulan data dengan melalui wawancara, dimana dua orang atau lebih secara fisik langsung berhadapan yang

satu dapat melihat muka yang lain dan masing-masing dapat menggunakan saluran komunikasi secara wajar dan lancar.

3. Teknik Dokumentasi

Merupakan catatan peristiwa yang sudah terdahulu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

F. Teknik Pengelolaan dan Analisa Data

1. Pengelolaan Data

a. Editing

Editing adalah proses meneliti survei untuk meneliti apakah ada respon yang tidak lengkap, tidak komplit atau membingungkan.

b. Coding

Coding dalam penelitian kualitatif, data *coding* atau pengkodean data memegang peranan penting dalam proses analisis data, dan menentukan kualitas abstrak data hasil penelitian.

c. Organisation

Organisation adalah cara pengolahan data untuk mengorganisasikan data yang sudah ada.

2. Analisa Data

Adapun data yang sudah terkumpul dan diolah kemudian dianalisa dengan mengambil kesimpulan dengan menggunakan teknik:

a. Teknik Induktif, analisa data yang bertitik tolak teori pengetahuan yang bersifat khusus kemudian menarik kesimpulan yang bersifat umum.

- b. Teknik deduktif, suatu bentuk penganalisa data yang bertitik tolak pada teori pengetahuan yang bersifat khusus kemudian menarik kesimpulan yang bersifat umum kemudian menarik kesimpulan yang bersifat khusus.
- c. Teknik komparatif, yaitu menganalisa data dengan cara mengadakan perbandingan dari data atau pendapat para ahli tentang masalah yang berhubungan dengan pembahasan dan kemudian menarik kesimpulan.³⁴



³⁴ Herlinda Sultan, *Prespektif Ekonomi Islam Terhadap Jual Beli Secara Kredit Kasus di Desa Tarramatekkeng Kec. Ponrang Selatan*, (Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo 2016), h.41-44.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Tentang Perusahaan

Sesuai dengan peraturan Walikota Palopo Nomor 48 Tahun 2016, tentang tugas pokok dan rincian tugas jabatan, sebagai berikut :

- a. Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan penyelenggaraan tugas desentralisasi dan tugas pembantuan dalam bidang tenaga kerja .
- b. Dalam melaksanakan tugas pokok Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo mempunyai fungsi :
 1. Perumusan kebijaksanaan teknis dinas sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Walikota berdasarkan peraturan Perundang - undangan yang berlaku
 2. Pembinaan teknis, pengaturan dan pengawasan tenaga kerja dan hubungan industrial .
 3. Pemberian perizinan dan pelayanan umum.
 4. Pengelolaan urusan ketatausahaan
 5. Pembinaan dan pengelolaan Unit Pelaksana Teknis Dinas

Dinas tenaga kerja Kota Palopo dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palopo Nomor : 08 tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo .

Terdiri dari :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat terdiri atas :
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
 - b. Sub Bagian Perencanaan, Keuangan, Evaluasi dan Tindak Lanjut;
3. Bidang Pembinaan Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, terdiri atas;
 - a. Seksi Pembinaan Pelatihan
 - b. Seksi Penempatan dan perluasan kesempatan kerja:
 - c. Seksi Pembinaan Produktivitas dan Pengembangan Pasar Kerja.
4. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan jaminan Sosial Tenaga Kerja, terdiri atas :
 - a. Seksi Persyaratan Kerja.
 - b. Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
 - c. Seksi Pembinaan Hubungan Industrial.
5. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD)
 - a. Sub bagian Tata usaha.
6. Jabatan Fungsional

2. Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja

Dinas Tenaga Kerja dalam menjalankan tugas dan fungsinya menggunakan sumber daya manusia dan asset/modal sebagaimana data berikut.

Keadaan pegawai dan asset/modal pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Jumlah Pegawai

Jumlah pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo berjumlah orang yang terdiri dari orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan orang tenaga PTS.

Berdasarkan eselon terdiri dari :

Pejabat eselon II	: 1 orang
Pejabat eselon III	: 2 orang
Pejabat eselon IV	: 8 orang
Pejabat Fungsional	: 2 Orang
Non eselon	: 7 orang
Tenaga PTS	:65 orang

3. Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

- a. Seksi pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja dipimpin oleh seorang kepala seksi yang berada dibawah dan bertanggungjawab pada kepala bidang;
- b. Kepala seksi pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja mempunyai tugas pokok memberikan bimbingan teknis kepada perusahaan dan pekerja tentang pengaturan pengupahan dan kesejahteraan pekerja serta melaksanakan tugas lainnya yang diberikan kepala bidang;
- c. Untuk melaksanakan tugas pokok kepala seksi pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja mempunyai rincian tugas sebagai berikut :
 1. Merencanakan kegiatan pengaturan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;
 2. Membagi tugas dilingkup seksi pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;

3. Menyelia pelaksanaan bawahan dalam lingkup seksi pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;
4. Menyiapkan SDM yang memahami ketentuan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;
5. Menyiapkan bahan pengembangan sistem pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;
6. Menyiapkan penyusunan bahan penetapan upah minimum kota sektoral;
7. Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan pengupahan jaminan sosial tenaga kerja;
8. Memonitoring dan evaluasi pelaksanaan upah pekerja dan tunjangan hari raya keagamaan;
9. Melakukan pembinaan, pembentukan dan pengembangan koperasi di perusahaan;
10. Memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan;
11. Membuat laporan hasil kegiatan seksi pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja serta memberi saran pertimbangan kepada pimpinan untuk menjadi bahan dalam penentuan kebijakan;
12. Menilai prestasi kerja bawahan;
13. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan kepala bidang untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas;

b. Asset/ Modal

Asset/Modal yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo sampai dengan Mei tahun 2017 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Asset/Modal Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo

No	Nama Bidang/Barang	Jumlah Barang	Keterangan
1	2	3	4
01	TANAH		
	- Tanah Bangunan Gedung Kantor	-	
	- Tanah Bangunan Gedung Gudang Logistik	-	
02	PERALATAN DAN MESIN		
	a. Alat-alat Angkutan		
	- Mobil Mitsubishi Kuda	-	
	- Mobil Box Tagana		
	- Mobil Box Peralatan Las		
	- Sepeda Motor		
	- Kapal Motor		
	- Perahu Penumpang		
	- Gerobak Lori		
	- Mesin Potong Rumput		
	b. Alat-alat Kantor dan Rumah Tangga		
	- Komputer PC		
	- Printer		
	- Laptop / Notebook		
	- Web camera Mobiegear		
	- Switch Hub Bet Ger		
	- Telepon / Fax Panasonic		
	- Televisi		
	- Air Cooler		
	- AC Split		

	- UPS		
	- Mesin Ketik Manual		
	- Handy Talky		
	- Filling Kayu		
	- Filling Besi		
	- Lemari kaca		
	- Lemari kayu		
	- Tenda		
	- Velbed		
	- Rompi Pelampung		
	- Dumlap		
	- Tikar Plastik		
	- Matras		
	- Meja Kerja Pejabat Es II		
	- Meja Kerja Pejabat Es III		
	- Meja Kerja Pejabat Es IV		
	- Kursi Kerja Pejabat Es II		
	- Kursi Kerja Pejabat Es III		
	- Kursi Kerja Pejabat Es IV		
	- Gordyn		
03	GEDUNG DAN BANGUNAN		
	- Bangunan Gedung Kantor		
	- Bangunan Gedung Gudang Logistik		

4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan SKPD

Keberhasilan pembangunan merupakan sasaran prioritas atau target kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Untuk itu perlu adanya identifikasi agar dapat diketahui dan ditentukan faktor - faktor yang termasuk dalam kategori Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan ancaman sesuai dengan strategi yang akan ditetapkan.

Hasil identifikasi faktor - faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian sasaran dengan menggunakan teknik peta kekuatan (Analisis SWOT) identifikasi faktor internal dan eksternal sebagai berikut :

a. Lingkungan Internal meliputi :

1) Kekuatan (*Strenght*)

- a) Tersedianya Personil yang cukup untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi lembaga
- b) Tersedianya sarana dan prasarana lembaga untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi dinas
- c) Adanya komitmen personil dinas tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas layanan
- d) Adanya dana yang tersedia untuk mendukung pelaksanaan tupoksi dinas.

2) Kelemahan (*Weakness*)

- a) Kuantitas dan kualitas sumber daya manusia relatif masih rendah, terutama dalam mengimplementasikan kompetensi sumber daya yang masih lemah
- b) Sarana dan Prasarana yang tersedia belum memadai
- c) Rendahnya kemampuan penggunaan sarana dan prasarana terutama penguasaan teknologi
- d) Efisiensi dan efektifitas pengelolaan anggaran yang belum optimal

b. Lingkungan eksternal meliputi :

1. Peluang (*opportunities*)

- a) Adanya peraturan perundang-undangan yang mendukung pelaksanaan tupoksi

- b) Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi dan komunikasi menuntut aparat untuk meningkatkan keterampilan
- c) Tersedianya kesempatan untuk mengembangkan kualitas SDM melalui pendidikan formal, non formal dan informal baik yang bersifat teknis maupun non teknis.
- d) Semakin terbukanya akses untuk bekerjasama dengan daerah lain
- e) Dukungan Pemerintah Pusat dan Provinsi

2. Ancaman (*Threats*)

- a) Heterogenitas sosial masyarakat
- b) Kapasitas kelembagaan masyarakat sebagai mitra pemerintah dan perencanaan partisipatif relatif masih rendah
- c) Kota Palopo termasuk daerah rawan bencana
- d) Kualitas pencari kerja masih rendah

Penyusunan Formulasi Strategi

Penentuan strategi dilakukan dengan menginterasi faktor - faktor internal dan eksternal melalui analisis SWOT sebagai berikut :

- a. Strategi mengoptimalkan kekuatan untuk memanfaatkan peluang (SO) adalah :
 - a) Optimalkan tekad dan semangat untuk melaksanakan pembangunan sesuai bidangnya.
 - b) Optimalkan pemanfaatan sumberdaya alam dengan mengutamakan kepentingan masyarakat secara luas.

b. Strategi menggunakan kekuatan untuk mencegah dan mengatasi ancaman.

(ST) adalah :

- a) Optimalkan tekad dan semangat untuk membuka dan menciptakan peluang kerja.
- b) Memanfaatkan sumber daya alam secara bijaksana untuk meminimalisir kerusakan lingkungan dan menciptakan lingkungan kerja baru.

3. Strategi mengurangi kelemahan dan memanfaatkan peluang (WO) adalah :

- a) Tingkatkan profesionalisme Aparatur Pemerintah dan pekerja serta peran masyarakat dalam pembangunan.
- b) Adakan pemerataan pembangunan infrastruktur untuk membuka isolasi sehingga peran serta masyarakat dalam pembangunan semakin meningkat.

4. Strategi mengurangi kelemahan untuk mencegah dan mengatasi ancaman

(WT) adalah :

- a) Tingkatkan profesionalisme Aparatur Pemerintah dan pekerja serta peran masyarakat agar mampu membuka dan menciptakan lapangan kerja baru.
- b) Lakukan pembangunan infra Struktur dengan tetap memperhatikan kelestarian sumber daya alam.

5. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD

Tujuan Dinas Tenaga Kerja :

- a. Terwujudnya pengembangan ketenagakerjaan yang optimal yang mampu meningkatkan kompetensi, kemandirian tenaga kerja dan hubungan industrial serta pengawasan ketenagakerjaan yang sinergis serta memperluas kesempatan kerja.

b. Terwujudnya pelayanan administrasi dan pelayanan lainnya yang dapat mendorong efektifnya pelaksanaan penanggulangan masalah ketenagakerjaan .

6. Sub Bagian Perencanaan, Keuangan, Evaluasi dan Tindak Lanjut

a. Sub Bagian Perencanaan, Keuangan, evaluasi dan tindak lanjut dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada sekretaris;

b. Kepala Sub Bagian Perencanaan, Keuangan, Evaluasi dan Tindak Lanjut Mempunyai tugas pokok : melakukan urusan perencanaan dan penyusunan program kerja, pengelolaan keuangan, membuat laporan dan mengelola database dinas dan tindak lanjut hasil pemeriksaan;

c. Untuk melaksanakan tugas pokok kepala Sub Bagian Perencanaan, Keuangan, Evaluasi dan Tindak Lanjut mempunyai rincian tugas sebagai berikut :

1. Melaksanakan penyusunan rencana program, anggaran dan kegiatan;
2. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksana tugas;
3. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkup sekretariat;
4. Menyusun, merancang, mengoreksi, memaraf dan atau menandatangani naskah dinas;
5. Melaksanakan pengendalian dan evaluasi penyusunan laporan akuntabilitas kinerja;
6. Melaksanakan sistem akuntansi dan verifikasi dokumen keuangan;
7. Menyiapkan bahan dan melaksanakan evaluasi realisasi anggaran;
8. Melaksanakan penyusunan laporan keuangan;

9. Melaksanakan monitoring dan evaluasi serta pelaporan pelaksanaan kegiatan;
10. Melaksanakan penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan;
11. Melaksanakan pengelolaan data dan kerjasama;
12. Menilai prestasi kerja bawahan;
13. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan sekretaris untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas;

7. Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

- a. Seksi pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja dipimpin oleh seorang kepala seksi yang berada dibawah dan bertanggungjawab pada kepala bidang;
- b. Kepala seksi pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja mempunyai tugas pokok memberikan bimbingan teknis kepada perusahaan dan pekerja tentang pengaturan pengupahan dan kesejahteraan pekerja serta melaksanakan tugas lainnya yang diberikan kepala bidang;
- c. Untuk melaksanakan tugas pokok kepala seksi pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja mempunyai rincian tugas sebagai berikut :
- d. Merencanakan kegiatan pengaturan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;
- e. Membagi tugas dilingkup seksi pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;
- f. Menyediakan pelaksanaan bawahan dalam lingkup seksi pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;
- g. Menyiapkan SDM yang memahami ketentuan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;

- h. Menyiapkan bahan pengembangan sistem pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;
- i. Menyiapkan penyusunan bahan penetapan upah minimum kota sektoral;
- j. Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan pengupahan jaminan sosial tenaga kerja;
- k. Memonitoring dan evaluasi pelaksanaan upah pekerja dan tunjangan hari raya keagamaan;
- l. Melakukan pembinaan, pembentukan dan pengembangan koperasi di perusahaan;
- m. Memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan;
- n. Membuat laporan hasil kegiatan seksi pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja serta memberi saran pertimbangan kepada pimpinan untuk menjadi bahan dalam penentuan kebijakan;
- o. Menilai prestasi kerja bawahan;
- p. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan kepala bidang untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas;

8. Seksi Pembinaan Hubungan Industrial

- a. Seksi pembinaan hubungan industrial dipimpin oleh seorang kepala seksi yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala bidang;
- b. Kepala seksi pembinaan hubungan industrial mempunyai tugas pokok memberikan petunjuk kepada bawahan dan memberi bimbingan hubungan industrial kepada perusahaan dan tenaga kerja;

c. Untuk melaksanakan tugas pokok, kepala seksi hubungan industrial mempunyai rincian tugas sebagai berikut :

1. Merencanakan kegiatan pembinaan hubungan industrial;
2. Membagi tugas dilingkup seksi pembinaan hubungan industrial;
3. Menyelia pelaksanaan bawahan dalam lingkup seksi pembinaan hubungan industrial;
4. Memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan;
5. Menyiapkan sumber daya manusia yang memahami pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
6. Menyiapkan sarana dan prasarana dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
7. Menyiapkan bahan dan data pelaksanaan kasus perselisihan hubungan kerja dan pemutus hubungan industrial;
8. Menyiapkan bahan dan data pelaksanaan unjuk rasa / pemogokan oleh pekerja atau serikat kerja;
9. Melakukan pemetaan terhadap perusahaan untuk pemetaan kerawanan hubungan industrial;
10. Melaksanakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial antar pengusaha dan pekerja maupun antar serikat pekerja / buruh sesuai ketentuan yang berlaku;
11. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pencegahan dan penyelesaian hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan;

12. Membuat laporan hasil kegiatan seksi pembinaan hubungan industrial serta memberi saran pertimbangan kepada pimpinan untuk menjadi bahan penentuan kebijakan;
13. Menilai prestasi kerja bawahan;
14. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan kepala bidang untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas;



9. Analisis Strategi dengan Faktor SWOT

	<u>KEKUATAN (S)</u>	<u>KELEMAHAN (W)</u>
INTERNAL	<ul style="list-style-type: none"> - Tersedianya personil yang cukup untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi lembaga - Tersedianya sarana dan prasarana lembaga untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi dinas 	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitasnyadan kualitas sumber daya manusia - Relativ masih rendah, terutama dalam mengimplementasikan kompetensi sumber daya yang masih lemah - Sarana dan prasarana yang tersedia belum memadai - Rendahnya kemampuan penggunaan sarana dan prasarana terutama pengusaan teknologi - Efisiensi dan efektifitas pengelolaan anggaran yang belum optimal
EKSTERNAL	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya komitmen personil Dinas Tenaga Kerja untuk meningkatkan kualitas - Adanya dana yang tersedia untuk mendukung pelaksanaan tupoksi dinas 	
<u>PELUANG (O)</u> Adanya peraturan perundang-undangan yang mendukung pelaksanaan tupoksi	<u>STRATEGI S + O</u>	<u>STRATEGI W + O</u>
f) Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi dan komunikasi menuntut aparat untuk meningkatkan keterampilan g) Tersedianya kesempatan untuk	<ul style="list-style-type: none"> - Optimalkan tekad dan semangat untuk melaksanakan pembangunan sesuai dengan bidangnya. - Optimalkan pemanfaatan sumber daya alam dengan 	<ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan profesionalisme aparatur pemerintah dan pekerja serta peran serta masyarakat dalam pembangunan - Adakan pemerataan

<p>mengembangkan kualitas SDM melalui pendidikan formal, non formal dan informal baik yang bersifat teknis maupun non teknis.</p> <p>h) Semakin terbukanya akses untuk bekerjasama dengan daerah lain</p> <p>i) Dukungan Pemerintah Pusat dan Provinsi</p>	<p>mengutamakan kepentingan masyarakat secara luas.</p>	<p>pembangunan infrastruktur untuk membuka isolasi sehingga peran serta masyarakat dalam pembangunan semakin meningkat</p>
<p><u>TANTANGAN (T)</u></p> <p>e) Heterogenitas sosial masyarakat</p> <p>f) Kapasitas kelembagaan masyarakat sebagai mitra pemerintah dan perencanaan partisipatif reatif masih rendah</p> <p>g) Kota Palopo termasuk daerah rawan bencana</p> <p>h) Kualitas pencari kerja masih rendah</p>	<p><u>STRATEGIS + T</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Optimalkan tekad dan semangat untuk membuka dan menciptakan peluang kerja - Manfaatkan sumber daya alam secara bijaksana untuk meminimalisir kerusakan lingkungan dan menciptakan lapangan kerja baru 	<p><u>STRATEGI W + T</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Tingkatkan profesionalisme aparatur dan peran masyarakat agar mampu membuka lapangan kerja baru - Lakukan pembangunan infrastruktur dengan tetap memperhatikan sumber daya alam

10. Sejarah Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo

Kantor dinas tenaga kerja di bentuk sesuai peraturan Walikota No. 48 tahun 2015 tanggal 2 Desember 2016 sebelumnya dia bergabung dengan dinas sosial dan transmigrasi yang di sebut dulu dinas transnaker dan setelah itu berubah sendiri sejak tahun 2017.

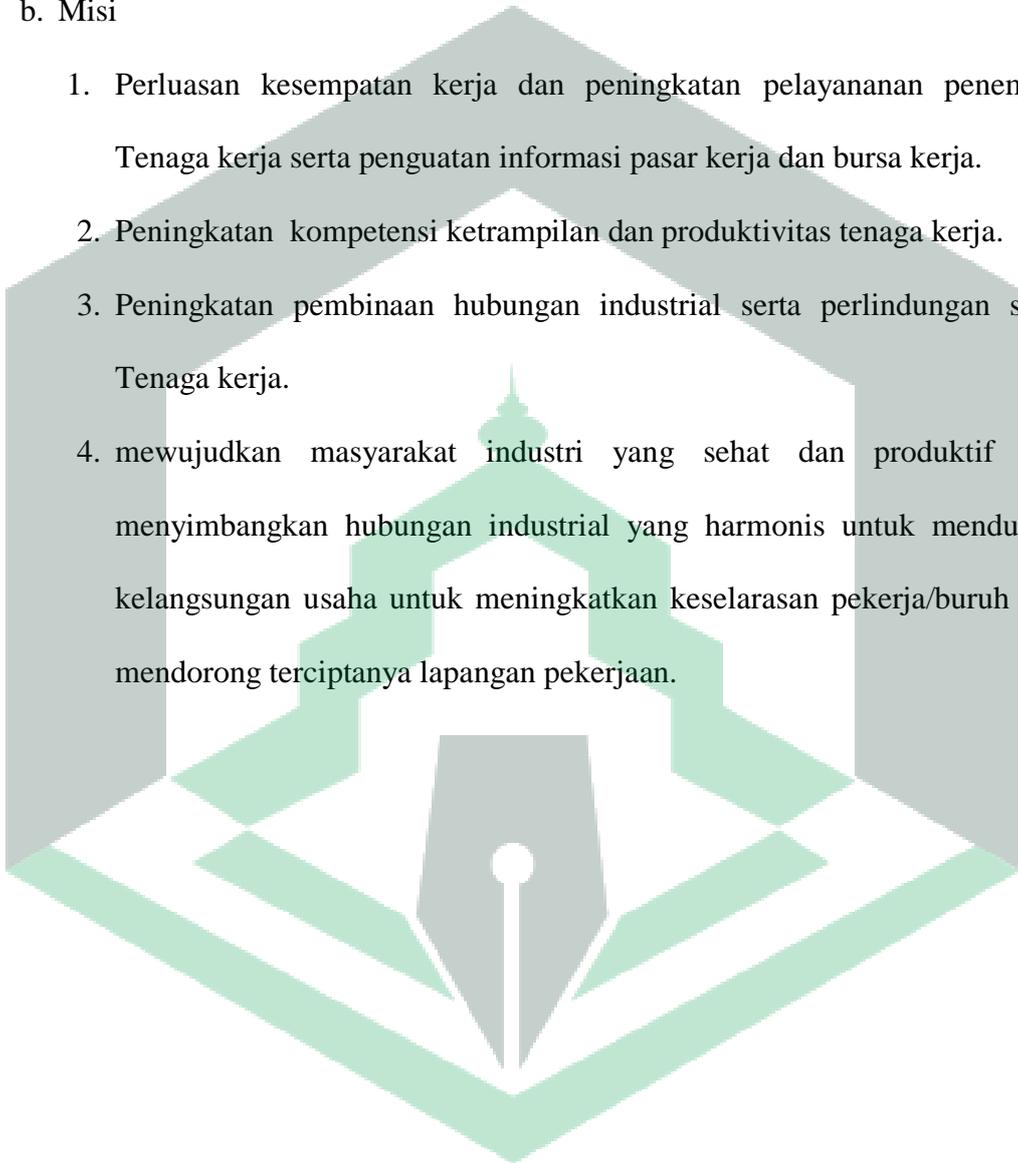
11. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo

a. Visi

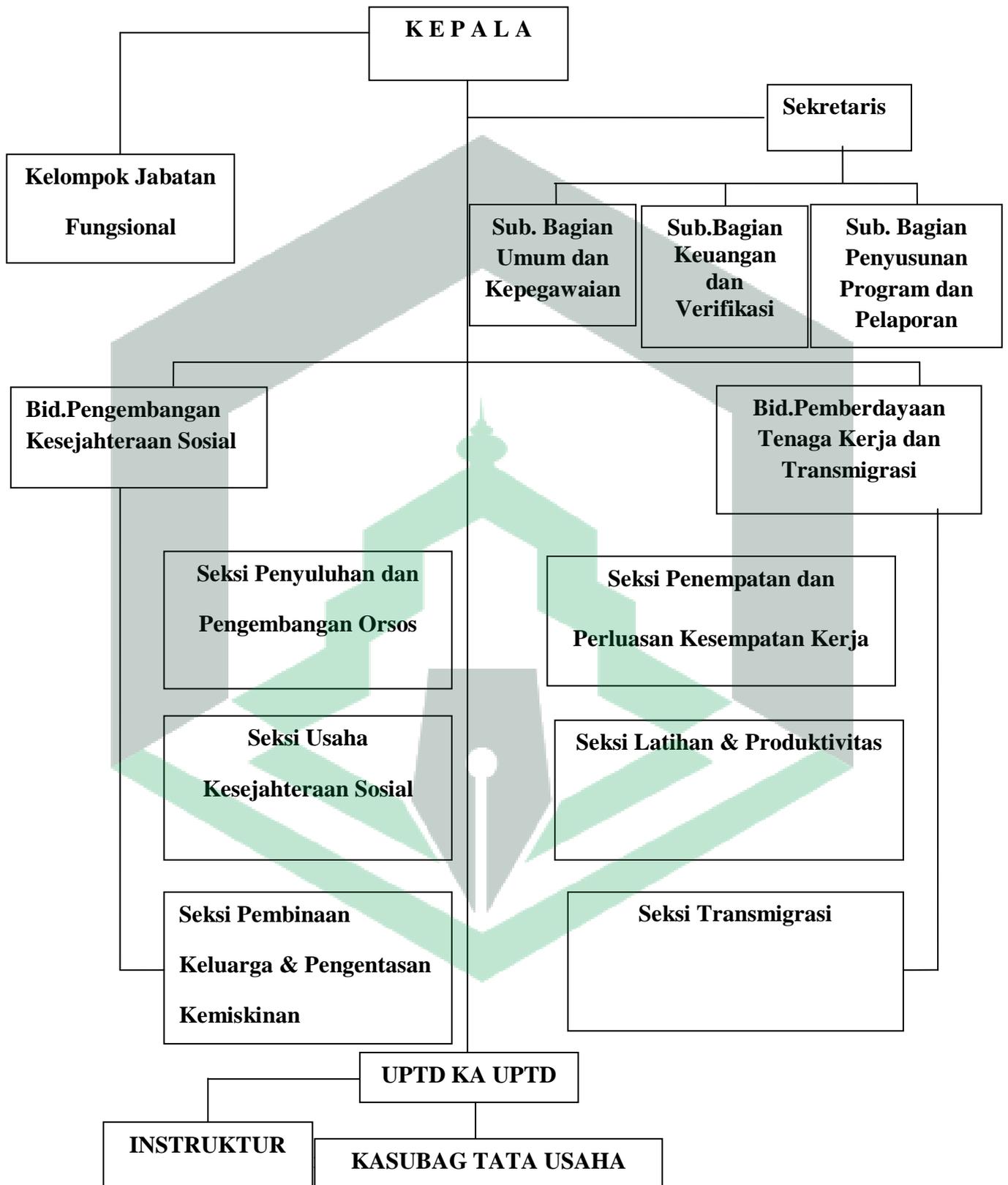
“ Terwujudnya tenaga kerja yang produktif, kompetitif dan sejahtera”

b. Misi

1. Perluasan kesempatan kerja dan peningkatan pelayanan penempatan Tenaga kerja serta penguatan informasi pasar kerja dan bursa kerja.
2. Peningkatan kompetensi ketrampilan dan produktivitas tenaga kerja.
3. Peningkatan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan sosial Tenaga kerja.
4. mewujudkan masyarakat industri yang sehat dan produktif serta menyeimbangkan hubungan industrial yang harmonis untuk mendukung kelangsungan usaha untuk meningkatkan keselarasan pekerja/buruh serta mendorong terciptanya lapangan pekerjaan.



Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo



12. Sejarah Bank Muamalat Indonesia

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk didirikan atas ide awal yang tercetus pada lokakarya Majelis Ulama Indonesia (MUI) dengan tema: Masalah Bunga Bank dan perbankan. Saat itu MUI memutuskan agar memprakarsai berdirinya bank tanpa bunga. Sehingga dibentuk kelompok kerja yang diketahui oleh HS.Prodjokusumo yang saat itu menjabat sebagai sekjen MUI.

Kelompok kerja ini melakukan lobi melalui bapak Prof. Dr. B.J. Habibie . salah satu nama Bank yang diusulkan oleh kelompok kerja tersebut adalah “Bank Syariat Islam “ namun dengan pertimbangan perdebatan pemakaian kata Syariat Islam pada piagam jakarta dimasa lalu sehingga nama tersebut tidak dipilih . Nama yang kemudian diusulkan adalah “Bank Muamalat Islam Indonesia”. Presiden soeharto (Alm) akhirnya menyetujui dengan menghilangkan kata “Islam “dan dipakailah nama“ Bank Muamalat Indonesia”. Secara resmi, pada tanggal 24 Rabiul Tsani 1412 Hijriah atau tanggal 1 November 1991 berdiri dan mengawali kegiatan operasinya pada tanggal 27 Syawwal 1412 H atau 1 Mei 1992 . Ikatan Cendekiawan Muslim se-Indonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha Muslim serta masyarakat sepenuhnya mendukung kehadiran BMI yang dibuktikan adanya komitmen pembelian saham perseroan pada saat penandatanganan akta pendirian perseroan senilai RP. 84 miliar. Selanjutnya, ada tambahan komitmen masyarakat Jawa Barat melalui penanaman modal senilai RP.106 Miliar pada momen acara silaturahmi peringatan pendiriannya di Istana Bogor.

Hanya berselang 2 tahun setelah pendiriannya, pada tanggal 27 Oktober 1994, Bank Muamalat berhasil menyandang predikat sebagai Bank Devisa. Ini

makin memperkokoh posisinya sebagai Bank Syariah pertama dan terkemuka di Indonesia dengan beragam jasa dan produk yang terus dikembangkan. Di akhir tahun 1990-an, Indonesia mengalami krisis moneter dan Bank Muamalat merasakan imbas dampak krisis tersebut yang ditunjukkan dengan rasio pembiayaan macet (NPF) mencapai lebih dari 60% di tahun 1998. Perseroan mengalami kerugian sebesar RP 105 miliar. Inilah masa-masa penuh hikmah pada Sejarah Bank Muamalat dan dalam sejarah Bank Syariah di Indonesia.

13. Visi dan Misi Bank Muamalat

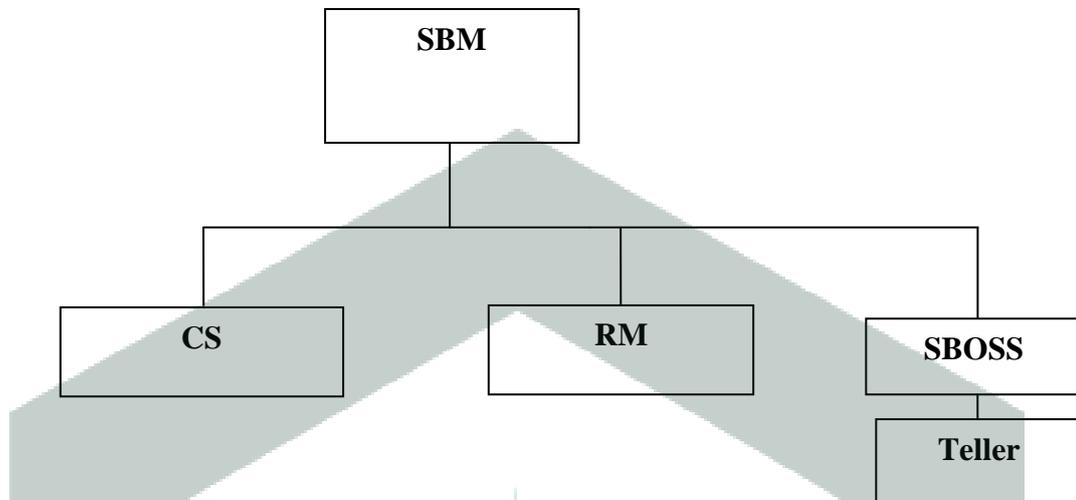
a. Visi

“Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional”

b. Misi

Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang Islami dan profesional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

Cabang Pembantu Palopo



14. Penetapan Upah Minimum di Kota Palopo

Berdasarkan observasi yang dilakukan tentang pelaksanaan penetapan mengenai upah di Kantor Dinas Tenaga Kerja, Bank Muamalat dan Usaha Pengemasan Garam Beryodium. Dari hasil penelitian yang saya lakukan dari tiga perusahaan tersebut tentang penetapan upah minimum Kota Palopo dalam perspektif hukum Islam, dari tiga perusahaan tersebut terdapat enam responden dan hasil wawancaranya sebagai berikut:

a. Kantor Dinas Tenaga kerja

Hal ini disampaikan oleh (Subair Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan)

Menurut Subair penetapan Upah Minimum Kota Palopo sudah ditetapkan oleh Pemerintah Sulawesi Selatan yang ditetapkan sejak tanggal 1 Januari Tahun 2019, dan nilai besaran upah minimum naik pada Tahun 2018 sebesar Rp 2.860.382 perbulan, yang ditetapkan oleh melalui Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 2628/ X/ Tahun 2018 Tentang penetapan UMK, kenaikan Upah Minimum di kota Palopo tersebut wajib dilaksanakan oleh pimpinan perusahaan

yang memiliki upah pokok dan tunjangan tetap, dan wajib diterapkan kepada perusahaan yang memiliki aset 250 juta ke atas. Kepala Dinas Tenaga kerja Kota Palopo menyatakan ada sekitar 602 perusahaan yang terdata. Dari angka tersebut tidak semuanya merupakan perusahaan aktif. Sekitar hanya 500 perusahaan yang aktif dan selebihnya pasif belum beroperasi lagi. Di dalam aturan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di Pasal 90 ayat 1 disebutkan, pengusaha yang tak mampu membayar UMK dapat dilakukan penangguhan. Dan penangguhan ini harus seizin dari Gubernur langsung, dan jika perusahaan tidak mematuhi ketentuan akan ada sanksi pidana paling rendah 1 Tahun dan maksimal 4 Tahun. Atau denda minimal 100 juta dan maksimal 400 juta. Dan tidak diterapkan bagi usaha mikro kecil dan menengah yang hanya memiliki nilai aset di bawah.³⁵

Dalam wawancara yang penulis lakukan sebagai berikut, mengatn bahwasasih banyak di jumpai di perusahaan yang besar yang memiliki aset diatas Rp.250 juta yang tidak mematuhi aturan pemberian UMK kepada pegawainya di Kota Palopo. Dan jika perusahaan yang belum mematuhi akan dikenakan sanksi pidana atau denda sesuai aturan yang berlaku.

Hal ini disampaikan oleh menurut (Zulhar TamziKasubag perencanaan)

Menurut Zulhar Tamsi penetapan upah minimum diKota Palopo sudah ditetapkan sesuai keputusan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 2628/ X/ Tahun 2018 Tentang penetapan UMK, dan sudah memenuhi peraturan undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dari jumlah yang aktif 40 persen. Dan masih ada 200 perusahaan diindikasi masih memberi upah di bawah UMK. Yang bertanggung jawab mengawasi mengenai perusahaan gaji karyawan pengawas Kantor Dinas Tenaga Kerja yang melekat pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.³⁶

Dalam wawancara yang penulis lakukan sebagai berikut, bahwa jika dilihat jumlah asetnya sebagian mencapai 250 juta ke atas. Ternyata masih banyak perusahaan di Palopo yang tidak konsisten terapkan UMK. Seperti perusahaan pengisian bahan bakar. Dan jika kita lihat jumlah asetnya sampai miliaran. Tapi

³⁵Subair, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, *Wawancara atau interview langsung* pada tanggal 8 April 2019.

³⁶Zulhar Tamsi, Kasubag Perencanaan, *Wawancara atau Interview Langsung* pada Tanggal 8 April 2019.

sistem penggajiannya tak mengikuti UMK kalau pegawainya menuntut itu bisa kena sanksi yang sudah diterapkan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas diketahui bahwa pelaksanaan penetapan UMK ini di harapkan agar perusahaan yang ada di Kota Palopo bisa membayar upah karyawan sesuai dengan UMK dan sesuai aturan yang dikeluarkan oleh keputusan Gubernur Sulawesi Selatan dan harus mematuhi jangn semenah- menah memberikan upah dibawah standar karna sudah ada aturan yang ditetapkan oleh keputusan Gubernur Sulawesi Selatan dan kerja sama dengan Kantor Dinas Tenaga Kerja untuk memantau perusahaan yang masih memberikan upah standar. Dan jika perusahaan melanggarnya maka mereka akan mendapatkan sanksi yang sudah berlaku sekarang ini. Diharapkan pihak para pengusaha diwilayah ini dapat menaati ketetapan UMK ini, dan menerapkannya secara konsisten. Dan berharap keputusan ini dapat diterima oleh semua pihak termasuk oleh para pengusaha dan pekerja.

b. Bank Muamalat

Hal ini disampaikan oleh (Andi Miftahul Khair SBOSS KCP Palopo)

Menurut Andi Miftahul Khair penetapan Upah minimum di Bank Muamalat ini sudah mengalami peningkatan 15 persen sampai 20 persen. Baik jumlah nasabah maupun jumlah DPK sama-sama meningkat. Penetapan upah minimum Bank Muamalat ini mengikuti Kota Jakarta (Pusat) dan naik sebesar Rp. 3.500.000 perbulan pegawainya dikontrak selama 6 bulan. Dan senantiasa dijadikan patokan oleh perusahaan sebagai dasar perhitungan gaji karyawan. Di kantor Bank Muamalat ini melayani nasabah untuk berbagai kebutuhan terkait produk Bank Muamalat seperti pengajuan kredit dan pinjaman, setor tunai, simpanan, non Muslim bisa jadi nasabah dalam Bank Muamalat karena ada lima faktor yang mempengaruhi mereka yaitu faktor promosi, fasilitas, reputasi

pelayanan, ekonomis, dan agamis. Sehingga mereka mau menjadi nasabah dalam Bank Muamalat tersebut.³⁷

Dalam wawancara yang penulis lakukan sebagai berikut, upah minimum di Bank Muamalat sendiri merupakan nominal biaya minimum yang berlaku disuatu kawasan yang di tentukan oleh pemerintah setempat. Nominal ini pastinya juga diketahui sebagai karyawan selaku penerima gaji dari perusahaan. Baik perusahaan yan beroperasi yang bekerja dikawasan tentu perlu untuk diketahui secara jelas dan mengingat upah minimum di Bank Muamalat yang setiap tahunnya selalu mengalami kenaikan. Dalam Bank Muamalat Palopo itu sendiri.

Hal ini disampaikan oleh Miftah Farid Mujur (CS)

Menurut Miftah Farid Mujur Penetapan upah minimum di Bank Muamalat ini memiliki aturan tersendiri biasanya bervariasi dan tergantung dari pendidikan dan pengalaman kerja dan lokasi pekerjaan sendiri dan sudah ada undang-undang dan peraturan menteri yang mengatur didalam sehingga perusahaan tidak bisa sembarang memberikan upah yang berada di bawah standar minimum. Setiap kawasan tentu tidak lepas dari peraturan resmi yang dibuat oleh Gubernur setempat. Dan Upah minimum di Bank Muamalat diatur oleh Jakarta pusat yang ditetapkan lewat peraturan Gubernur DKI Jakarta No. 114 Tahun 2018. Meskipun berlaku pada tahun 2019, penetapan ini memang pada umumnya dilakukan pada tahun sebelumnya.³⁸

Dalam wawancara yang penulis lakukan sebagai berikut, penetapan upah minimum di Bank Muamalat ini mengikut dari Jakarta Pusat. Di Bank Muamalat ini sendiri nominal gajinya sudah diatas memenuhi upah minimum cuman yang membedakannya ini hanyalah Bank Muamalat itu punya aturan tersendiri karna dia mengikuti aturan dari Jakarta Pusat .

³⁷Andi Miftah Khair, SBOSS KCP, *Wawancara atau Interview Langsung* pada Tanggal 11 April 2019.

³⁸Miftah Farid Mujur, CS, *Wawancara atau Interview Langsung* pada Tanggal 11 April 2019.

Berdasarkan hasil wawancara diatas diketahui penetapan upah minimum ini ditetapkan oleh Jakarta Pusat dan tidak mengikut pada aturan UMK Palopo karna mereka mengikut aturan yang dikeluarkan oleh Jakarta Pusat dan memang mereka juga memiliki aturan tersendiri dan termasuk juga perusahaan yang besar

c. Usaha Pengemasan Garam Beryodium

Hal ini disampaikan oleh (Irwan Abdul (Pimpinan CV Usaha Baru Mandiri)

Menurut Abdul Irwan bahwa dia tidak mengikuti UMK dan peraturan dari kantor dinas tenaga kerja karna dia termasuk usaha mikro atau usaha kecil dan tergantung dari pemasukan banyaknya mereka bungkus dan gaji karyawannya hanyasebesar 450.000 perminggu, Tetapi jika karyawan menyelesaikan yang diinginkan maka mereka mendapatkan yang lebih. Karena ditempat ini kita hanya melihat banyak yang dikemas dan dibungkus maka dari situlah dilihat karena di tempat ini kita hanya fokus membungkus saja jadi bisa dibilang di tempat usaha garam ini kita hanya santai tidak terlalu berat pekerjaannya karna kita hanya membungkus saja. Dan mereka tidak pernah lembur pada saat melakukan pekerjaan jam kerja dari jam 08:00 pagi sampai jam 05:00 sore.³⁹

Dalam wawancara yang penulis lakukan sebagai berikut, upah minimum yang didapat karyawan tergantung dari banyaknya kemasan yang dibungkus tetapi jika karyawan dapat membungkus lebih banyak lagi maka gajinya lebih atau naik. Di tempat usaha garam beryodium bekerja ini kita hanya melihat banyaknya yang dikemas dan dibungkus. Maka dari situlah dilihat jika mereka menyelesaikan yang diinginkan maka mereka mendapatkan yang lebih dari tempat mereka bekerja.

Hal ini disampaikan oleh Nur (karyawan)

Menurut Ibu Nur dia bekerja sebagai karyawan di tempat usaha pengemasan garam beryodium karenaditempat ini sangat membantu perekonomian keluarganya yang sederhana meskipun gajinya masih standar tetapi

³⁹Irwan Abdul, Pimpinan CV Usaha Baru Mandiri, *Wawancara atau Interview Langsung* pada Tanggal 15 April 2019.

dia semangat menjalaninya tiap hari selalu bekerja keras dan baik walaupun lelah dalam bekerja sampai sore tetapi dia tetap semangat untuk kerja demikeluarga kecilnya. Karena ditempat pekerjaan ini kita hanya membungkus atau mengemas garam saja dan ditempat ini tidak terlalu memberatkan karyawan karena kita hanya fokus mengemas saja jika kita menyelesaikan yang diinginkan kepala cabangnya maka kita bisa mendapatkan yang lebih dari banyaknya yang sudah kita selesaikan . Di tempat ini sangat membantunya untuk mendapatkan biaya hidup dan sudah lama jadi karyawanditempat ini.⁴⁰

Dalam wawancara yang penulis lakukan sebagai berikut, ditempat usaha garam beryodium inidia bekerja sebagai karyawan tetapdan sudah lama bekerja ditempat itu. Di tempat ini sangat membantu perekonomian keluarganya walaupun gaji masih standar tetapi dia masih semangat bekerja ditempat itu. Di tempat usaha garam beryodium ini belum termasuk usaha besar dia hanya usaha kecil saja. Dan ditempat ini kita hanya fokus membungkus garam saja dan dari situlah kita melihat hasil pembungkusan itu. Jika sesuai yang diinginkan yang dibungkus maka mereka mendapatkan yang lebih. Karena ditempat ini kita hanya melihat banyaknya yang dibungkus. Jika menyelesaikan sesuai yang diinginkan maka dari situlah kita lihat dan bisa membandingkan pemberian upah kepada karyawan perusahaan besar dan perusahaan kecil tersebut karna perusahaanya yang membedakannya sehingga ada perbedaan pemberian upah tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara diatas diketahui karena usaha miliknya tidak terlalu besar dia hanya memberikan upah karyawanya sebesar 450.000 per sepuluh hari, tetapi jika karyawan dapat membungkus lebih banyak lagi maka gajinya naik. Di tempat usaha bekerja itu kita hanya melihat banyaknya garam yang sudah selesai dikemas dan kemudian dari situlah dilihat jika mereka menyelesaikan sesuai yang diinginkan maka mereka mendapatkan yang lebih,

⁴⁰ Nur, Karyawan, *Wawancara atau Interview Langsung* pada Tanggal 15 April 2019.

dari hasil pengemasan garam tersebut. Karyawan bekerja mulai jam 08.00 sampai 05.00 sore dan tidak pernah lembur. Akan tetapi bila banyak yang dibungkus sesuai yang diinginkan, karyawan bisa lembur. Dalam bekerja di tempat ini masih diblang perusahaan kecil tetapi orang yang bekerja di tempat ini tidak pernah menyerah karna ditempat perusahaan ini kita bekerja hanya santai dan kita cuman fokus membungkus garam saja di tempat ini. Dan pastinya sebelum masuk bekerja ditempat ini sudah ada kesepakatan yang dibuat sebelum melakukan pekerjaan. Supaya kita bisa menghindari perselisihan atau ketidak adian kepada karyawan tersebut.

Dari hasil wawancara ketiga perusahaan diatas disimpulkan bahwa dari penetapan UMK Palopo sudah sesuai dalam aturan yang diterapkan dan sudah sesuai syariat Islam asalkan mereka saling rela antara pengusaha dan pekerja dan sudah ada ikatan perjanjian terdahulu sebelum melakukan pekerjaan dan tidak ada yang merugikan salah satu pihak. Dan kita harus melihat terdahulu aset perusahaanya karna seperti pembahasan dikantor dinas tenaga kerja harus diatas aset 250 juta keatas dan tidak berlaku kepada mikro atau usaha kecil yang memiliki aset di bawah. Seperti ditempat usaha garam beryodium ini belum mengikut UMK dan aturan yang sudah dikeluarkan oleh keputusan gubernur sulawesi selatan dan kantor dinas tenaga kerja. Karena dia masih termasuk perusahaan kecil dan belum mencapai masuk aset yang diterapkan oleh Keputusan gubernur selatan dan kantor dinas tenaga kerja. Karena ditempat ini kita hanya melihat banyaknya garam yang dikemas dan dibungkus dan gaji karyawan masih standar. Tetapi jika mereka menyelesaikan yang diinginkan maka mereka bisa

mendapatkan yang lebih. Maka darisitulah dilihat perbedaannya karena dia masih belum termasuk usaha besar melainkan masih usaha kecil. Bedah dengan perusahaan besar dia bisa memberikan gaji yang tinggi kepada pegawainya seperti Bank Muamalat ini dia sudah termasuk perusahaan besar. Dan aturan yang diikuti Bank Muamalat ini aturan dari Jakarta Pusat karena bank itu memiliki aturan tersendiri dan tidak mengikut pada aturan yang di terapkan UMK Palopo yang dikeluarkan oleh keputusan Gubernur Sulawesi Selatan dan Kantor Dinas Tenaga Kerja.

15. Pandangan Hukum Islam Mengenai Upah Minimum

Besar upah yang harus diterima oleh pekerja dalam Islam, upah minimum sudah sesuai syariat Islam dan sudah sesuai yang ditetapkan oleh undang- undang tetapi bisa berubah sesuai kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. Namun upah juga dapat ditentukan berdasarkan saling rela atau tidak merugikan salah satu pihak maka mereka bebas menetapkan jumlah upah dan menetapkan syarat dan cara pembayaran upah tersebut.

Allah Swt menurunkan syariat (hukum) Islam untuk mengatur kehidupan manusia, baik selaku pribadi maupun selaku anggota masyarakat. Hukum Islam melarang perbuatan yang pada dasarnya merusak kehidupan manusia, sekalipun disenangi oleh manusia atau sekalipun umpamanya perbuatan itu dilakukan hanya oleh seseorang tanpa merugikan orang lain.

Islam tidak membatasi cara- cara tertentu bagi pemberian upah ini karena upah tersebut berbeda- beda menurut situasi dan pengaruh banyak faktor, diantaranya adalah jenis pekerjaan, waktu yang diperlukan, harga barang yang

diproduksi dan taraf hidup. Para ahli hukum Islam menyesuaikan faktor-faktor ini dengan upah yang setimpal yaitu hal yang dapat diterima sesuai dengan fitrah yang sehat dan adat kebiasaan yang baik sesuai dengan asas dalam Islam⁴¹. Dalam hukum Islam pengupahan termasuk ke dalam *ijarah al-'amal*. Upah dapat menjadi sebab adanya kepemilikan, dengan gambaran bahwa upah merupakan mediasi mencari harta. Dalam Al-Qur'an, besar minimal gaji memang tidak disebutkan atau tidak ditentukan secara terperinci, tetapi secara tegas Allah SWT mewajibkan kepada seseorang (pengelola perusahaan) untuk membayar gaji karyawan yang dipekerjakannya. Sedangkan besaran gaji dalam Islam harus ditetapkan melalui kesepakatan antara karyawan dan pengusaha yang didasarkan pada prinsip keadilan. Islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja atau buruh dengan cara memperhatikan nilai-nilai kelayakan dari upah.

Upah yang adil sebenarnya merupakan upah yang mengacu kepada jasa dari pekerja atau buruh yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jumlah uang yang diterima, daya beli uang yang merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan. Artinya upah kerja harus seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja. Dalam penetapan upah atau imbalan, Islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit, akan tetapi penerapannya dapat dilakukan melalui pemahaman dan pemaknaan

⁴¹Ummahatul Mukminiati, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Minimum Regional Sumatera Selatan*. 49-53.

terhadap AL-Qur'an dan Hadis yang diwujudkan dalam nilai-nilai universal seperti prinsip keadilan dan kelayakan.⁴²

1. Asas keadilan menuntut agar gaji karyawan dibayar seimbang dengan jasa yang diberikan oleh karyawan untuk memberikan ukuran gaji yang adil, dapat dikemukakan dua macam keadilan yang harus di perhatikan yaitu:

- a. Keadilan distributif yang menuntut para karyawan yang kerja yang berdekatan, memperoleh gaji yang sama, tanpa memperhatikan kebutuhan hidup individu berkenaan dengan kondisi keluarganya.
- b. Keadilan harga kerja yang menuntut agar para keryawan diberikan gaji seimbang dengan jasa yang diberikan tanpa dipengaruhi hukum penawaran dan permintaan yang hanya menguntungkan para pengusaha

2. Asas kelayakan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja atau buruh dengan taraf hidup masyarakat, sehingga pekerja dapat hidup layak, tidak hanya berdasarkan pertimbangan semata.

- c. Asas kebajikan yang mampu menggugah hati nurani para pemilik pekerjaan untuk menghargai jasa pekerja dengan tidak diperlakukan sewenang-wenangnya.

Ditinjau dari prinsip- prinsip muamalat, yaitu:

- a. Pada dasarnya segala bentuk muamalat adalah mubah kecuali yang ditentukan lain dalam Al-Qur'an dan sunah Rasul. Pada dasarnya prinsip ini telah diterapkan oleh pengusaha dan karyawan, karena telah terjadi hubungan kerja, dimana hubungan kerja itu merupakan salah satu bentuk muamalat.

⁴²Ika Novi, *Pengupahan dalam Prespektif Hukum Islam Dana Hukum Positif*, (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Vol. 9. Desember 2017) h. 190

- b. Muamalat dilakukan atas dasar sukarela, tanpa mengandung unsur - unsur paksaan. Pada prinsip ini, antara pengusaha dan karyawan tidak ada unsur paksaan.
- c. Muamalat dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindari mudharat dalam hidup masyarakat. Pada prinsip ini, hubungan kerja antara pengusaha dengan karyawan saling bermanfaat. Bagi pengusaha, dengan adanya karyawan yang bekerja di tempatnya, maka usaha yang dijalankan akan tetap bertahan dan maju. Bagi karyawan, dapat menerima upah atau gaji sebagai tambahan pemasukan sehingga dapat meningkatkan taraf hidupnya dan karyawan pun mendapatkan pengalaman kerja.
- d. Muamalat dilaksanakan dengan memelihara keadilan, menghindari unsur-unsur penganiayaan, unsur- unsur pengambilan kesempatan dalam kesempatan.

Ijarah al- 'amal tidak terlepas dari unsur upah (*ujrah*). Upah dapat menjadi sebab adanya kepemilikan, dengan gambaran bahwa upah merupakan mediasi mencari harta. Dalam Al-Qur'an, besar minimal gaji memang tidak disebutkan atau tidak ditentukan secara terperinci, tetapi secara tegas Allah Swt mewajibkan kepada seseorang (pengelola perusahaan) untuk membayar gaji karyawan yang dipekerjakannya. Sedangkan besaran dalam Islam harus ditetapkan melalui kesepakatan antara karyawan dan pengusaha yang didasarkan pada prinsip keadilan. Islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja atau buruh dengan cara memperhatikan nilai-nilai kelayakan dari upah.⁴³ Tingkat upah minimum dapat dipahami dari firman Allah:

⁴³Ika Novi, *Pengupahan dalam Prespektif Hukum Islam Dana Hukum Positif*, h. 191 -194.

Allah Swt. Berfirman dalam Q.S.Thaha/20/118:119

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ ﴿١١٨﴾ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَىٰ ﴿١١٩﴾

Terjemahnya:

Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang, Dan Sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya".⁴⁴

Allah Swt. Berfirman dalam Q.S. Jatsiyah/45:22

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

Terjemahnya:

Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.⁴⁵

Allah Swt. Berfirman dalam Q.S. Nahl/16:90

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

Terjemahnya:

Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji,

⁴⁴Kementerian Agama R.I. *Al- qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung al-Cordoba , 2018) h. 320.

⁴⁵Kementerian Agama R.I. *Al- Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung al- Cordoba, 2018) h. 500.

kemungkarannya dan permusuhan. dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.⁴⁶

Nabi Muhammad Saw

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 عَرْفُهُ

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".⁴⁷

Maksud hadis diatas adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.

B. Pembahasan

Upah adalah suatu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Di dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang RI Nomor 3 Tahun 1992 ditegaskan bahwa upah adalah penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu perjanjian atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja, termasuk tunjangan, baik untuk tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.

⁴⁶Kementerian Agama R.I. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung al- cordoba, 2018). h. 277.

⁴⁷Abu Abdullah Muhammad bin Yazid Alqazwini *Sunan Ibnu Majah*, Kitab : *Hukum-Hukum*, Juz 2, Hal. 817 Penerbit Darul Kutub 'Ilmiyah, Bairut-Libanon, 1981 M.

Berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang RI No. 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana di maksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh. Bentuk perlindungan upah yang pertama adalah Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Upah minimum Kota adalah merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan, atau buruh didalam lingkungan usaha atau kerjanya. Pemerintah mengatur pengupahan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.05/Mentri Tenaga Kerja 1989 tanggal 29 Mei 1989 tentang upah minimum. penetapan upah dilaksanakan setiap tahun melalui proses yang panjang. Untuk memperoleh taraf hidup yang layak bagi seorang buruh, maka buruh harus bekerja untuk mendapatkan upah. Upah merupakan salah satu hal pemenuh kebutuhan bagi buruh itu sendiri dan keluarganya. Dalam Islam juga sudah dijelaskan bahwa seseorang yang mempekerjakan seorang buruh wajib membayar buruh tersebut sesuai dengan apa yang ia lakukan.

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan

produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang tunai atau barang, oleh pengusaha kepada pekerja dalam kaitan dengan hubungan kerja.

Perbedaan antara orang yang bekerja dengan pikiran dan buruh yang mengandalkan tenaga semakin melebar saja sesuai dengan jalannya sejarah, bahkan dalam perkembangan berikutnya terjadilah pemilikan termasuk pemilikan manusia yang mengantarkan dunia pada perbedaan yang kelam yang dikenal dengan masa perbudakan. Dan sejak itulah, mereka yang bekerja dengan tenagannya memperoleh hasil yang tidak memadai hingga sekarang lebih buruk lagi karena nilainya lebih direndahkan dari kapital. Ciptaan ilahi inilah lebih rendah dari kapital yang jelas-jelas ciptaan manusia.

Pengertian buruh pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah. Dalam wikipedia buruh disamakan dengan pekerja, tenaga kerja atau karyawan. Mereka adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan belasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan.

Hukum Islam upah disebut juga dengan *ujrah* yang dihasilkan dari akad ijarah. Menurut ulama Hanafiyah Ijarah adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan tertentu yang dibolehkan. Jadi upah (*ujrah*) adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Islam telah banyak menyebutkan prinsip-prinsip dasar upah sebagai hak pekerja, baik itu disebutkan

dalam Al-Qur'an ataupun hadis. Menurut sunnatullah manusia memiliki kebutuhan pokok yang harus dipenuhi seperti kebutuhan akan pangan, sandang dan papan. Sehingga dalam menentukan tingkat upah harus berpedoman pada kebutuhan pokok tersebut. Buruh adalah tulang punggung dari sektor produksi buruh bekerja dipertanian, perdagangan dan rumah tangga. Hak-hak mereka diberi bahkan mereka merupakan komoditas yang diperjual belikan. Kapitalisme menganggap buruh hanyalah pekerja dan simajikan adalah pemberi kerja, status diantara keduanya secara otomatis menimbulkan adanya tingkatan kelas secara keatas dan kebawah atau biasa disebut dengan stratifikasi sosial. Sedangkan upah menurut kapitalisme adalah uang yang diterima pekerja sebagai pengganti biaya hidup yang telah dikeluarkan sipekerja (buruh) agar mampu memproduksi (*labour cost of productian*). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian upah oleh kapitalis hanya sekedar pengganti biaya atas apa yang telah dikerjakan atau hanya sekedar untuk melanjutkan hidup serta besaran upah disesuaikan dengan standar hidup minimum didaerah tempat siburuh bekerja.

Islam mempunyai cita-cita dan visi tentang politik maupun ekonomi. Karenanya jika dihadapkan dengan ideologi - ideologi sebagaimana dijelaskan diatas Islam memberikan beberapa catatan kritis sekaligus menawarkan pandangan-pandangan yangberbeda. Dalam Islam besaran upah ditetapkan oleh kesepakatan anantara pengusaha dan pekerja. *Kedua* belah pihak memiliki kebebasan untuk menetapkan jumlah upah serta bebas menetapkan syarat dan cara pembayaran upah tersebut. Asalkan saling rela dan tidak merugikan salah satu pihak. Tingkat upah minimum dalam Islam harus cukup untuk memenuhi

kebutuhan dasar pekerja yaitu pangan, sandang, dan papan. Sadeq menjelaskan bahwa ada dua faktor yang harus diperhatikan dalam menentukan upah, yaitu faktor primer dan faktor sekunder. Faktor primer adalah kebutuhan dasar, beban kerja dan kondisi pekerjaan. Faktor sekunder adalah memperlakukan pekerja sebagai saudara.

Di dalam konsep Islam upah adalah imbalan yang di terima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat.⁴⁸ Hukum Islam upah disebut juga dengan *ujrah* yang dihasilkan dari akad ijarah. Menurut ulama Hanafiyah Ijarah adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan tertentu yang dibolehkan. Jadi upah (*ujrah*) adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Islam telah banyak menyebutkan prinsip-prinsip dasar upah sebagai hak pekerja, baik itu disebutkan dalam Al-Qur'an ataupun hadis. Banyak ayat Al-Qur'an yang menyebut kata *ajr* (pahala atau upah), diantaranya ayat-ayat tersebut adalah:

Berdasarkan Q.S Al-Kahfi/18:30 Allah Swt. berfirman:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Terjemahnya:

Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah kami tidak akan menyalakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.⁴⁹

⁴⁸ Ahmad Ifham Sholihin, *Ekonomi Syariah*, (Jakarta: PT Gramedia, 2010) h. 58- 59.

⁴⁹ Kementerian Agama R.I. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: al-Cordoba, 2018), h.297.

Hadist Nabi pun sudah banyak menjelaskan tentang upah, diantara hadis tersebut adalah:

حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ

Artinya:

Telah menceritakan kepada kami Yahya bin Sulaim dari Isma'il bin Umayyah dari Sa'id bin Abi Sa'id dari Abu Hurairah radliallahu 'anhu dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Allah Ta'ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang Aku menjadi musuh mereka pada hari qiyamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang yang telah merdeka lalu memakan (uang dari) harganya dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya".⁵⁰

Secara umum Islam tidak memberikan upah berada dibawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja. Tetapi Islam juga tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangan terhadap produksi. Sebagaimana diketahui betapa pentingnya menyediakan upah bagi mereka yang setidaknya tidaknya dapat memenuhi kebutuhan pokok mereka agar tercipta keadilan dan pemerataan. Oleh karena itu diharapkan bahwa tidak perlu terjadi kenaikan upah melampaui batas tertinggi dalam penentuan batas maksimum.

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah. Dengan kata lain, upah adalah harga dari

⁵⁰Abu Abdullah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim Albukhari Alja'fi bukhari *Shahih* Kitab : *Jual beli/ Juz.3/ Hal.41* Penerbit Darul Fikri/ Bairut-Libanon/ 1981 M.

tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, kelas pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan.⁵¹ Upah minimum sudah menjadi kewajiban para majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya. Sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkat kehidupan yang layak.

Upah dalam konsep syariah itu ada dua yaitu dimensi dunia dan dimensi akhirat. Upah menurut barat adalah gaji biasa, pokok, atau minimum dan setiap emolumen (tambahan pendapatan) yang dibayarkan langsung atau tidak langsung, apakah dalam bentuk uang tunai atau barang, oleh pengusaha kepada pekerja dalam kaitan dengan hubungan kerja. Sedangkan upah menurut Islam adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk materi dunia (ada dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (Imbalan yang lebih baik). Perbedaan pandangan terhadap upah antara Barat dan Islam terletak dalam dua hal yaitu Islam melihat upah sangat besar kaitannya dengan konsep moral, sementara Barat tidak. Upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi tetapi menembus batas kehidupan yakni, berdimensi akhirat yang disebut dengan pahala, sementara Barat tidak.

Dari beberapa definisi di atas dapat dinyatakan bahwa upah adalah suatu imbalan yang diberikan oleh majikan kepada buruhnya karena sudah mengerjakan suatu pekerjaan yang diminta oleh majikan tersebut, dan upah tidak

⁵¹Afzalur Rahman , *Doktrin Ekonomi Islam* , (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995)h. 59.

boleh ditentukan dalam sepihak artinya harus ada perjanjian diawal ketika terjadi kesepakatan untuk bekerja. Jadi upah menjadi suatu kewajiban seorang majikan untuk memberikannya pada buruh dengan prinsip keadilan.⁵²

Dijelaskan oleh Sayyid Sabiq dalam kitabnya *Fiqih Sunnah*, para ulama memfatwakan tentang kebolehan mengambil upah dianggap sebagai perbuatan baik, seperti para pengajar Al-Qur'an, guru-guru disekolah dan yang lainnya dibolehkan mengambil upah, karena mereka membutuhkan tunjangan untuk dirinya dan orang-orang yang menjadi tanggungannya, mengingat mereka tidak sempat melakukan pekerjaan lain seperti dagang bertani dan yang lainnya dan waktunya tersita untuk mengajarkan Al-Qur'an.

Madzhab Malik, Syafi'i dan Ibnu Hazm membolehkan mengambil upah sebagai imbalan mengajarkan Al-Qur'an dan ilmu-ilmu, karena ini termasuk jenis imbalan perbuatan yang diketahui dan dengan tenaga yang diketahui pula.

Tingkat upah pekerja, baik laki-laki maupun perempuan di Indonesia selama periode 2008- 2010 relatif lebih baik. Tetapi dibandingkan dengan upah yang diterima antara pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan, ternyata lebih banyak pekerja perempuan yang mendapatkan upah lebih rendah dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Sebaliknya pekerja laki-laki lebih banyak menerima upah yang relatif lebih tinggi, baik di daerah pedesaan maupun di daerah perkotaan. Upah pekerja laki-laki di daerah perkotaan relatif lebih tinggi dibandingkan di daerah pedesaan.

⁵²Hasbiyallah, *Fiqih*, (Jakarta: Grafindo Media Pratama, 2008), h. 60- 61.

Peningkatan kualitas pekerja yang dicerminkan oleh tingkat pendidikan rata-rata yang semakin baik, memberi dampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Begitu pula dengan upaya peningkatan keterampilan dan pelatihan tenaga kerja yang disertai dengan penerapan teknologi yang sesuai, berdampak pula terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Perbedaan Produktivitas pekerja yang relatif tinggi juga masih dijumpai pada provinsi-provinsi yang sarat dengan berbagai kegiatan ekonomi yang menggunakan alat-alat mekanis dan otomatis. Sebaliknya produktivitas pekerja yang relatif rendah ditemui di provinsi-provinsi dengan kegiatan ekonomi yang masih memanfaatkan padat karya.

Dengan jalan yang sepadan dengan cara yang berlaku untuk menetapkan nilai pengupahan, tiap-tiap anggota diharuskan memajukannya dan sekedar sesuai dengan cara itu, yang artinya menyetujui segala ketentuan dari konvensi tersebut, menjamin pelaksanaan azas pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya untuk semua buruh.

Dengan adanya pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan buruh wanita dalam jenis pekerjaan dan derajat pekerjaan yang sama, selain menghilangkan diskriminasi anantara jenis, ternyata hal ini sangat mendorong pihak wanita untuk bertindak maju dalam segala lapangan yang dapat meningkatkan nilai-nilai kehidupan mereka.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan, maka dapat disimpulkan:

1. Penetapan Upah Minimum Kota Palopo sudah ditetapkan oleh Pemerintah Sulawesi Selatan yang di tetapkan sejak tanggal 1 Januari Tahun 2019, dan nilai besaran upah minimum naik pada Tahun 2018 sebesar, yang ditetapkan oleh melalui Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 2628/ X/ Tahun 2018 Tentang penetapan UMK, kenaikan Upah Minimum di kota Palopo tersebut wajib dilaksanakan oleh pimpinan perusahaan yang memiliki upah pokok dan tunjangan tetap, dan wajib diterapkan kepada perusahaan yang memiliki aset 250 juta ke atas.

2. Upah minimum sudah sesuai syariat Islam dan sudah sesuai yang ditetapkan oleh undang- undang dan peraturan, namun bisa berubah sesuai kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. Upah juga dapat ditentukan berdasarkansaling rela atau tidak merugikan salah satu pihak maka mereka bebas menetapkan jumlah upah dan menetapkan syarat dan cara pembayaran upah tersebut.

B. Saran

Adapun yang menjadi saran-saran dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagi pihak pekerja atau buruh haruslah mengetahui terlebih dahulu besaran upah yang diterima dalam melakukan suatu pekerjaan dan mengetahui jenis pekerjaan apa yang akan dilakukan sebelum melakukan kesepakatan atau

perjanjian kepada pengusaha atau pihak pemberi kerja. Hal ini, untuk menghindari ketidakjelasan akad antara pekerja atau buruh dan pengusaha serta menimalisir



terjadinya perselisihan antara pekerja atau buruh dengan pemberi kerja atau pengusaha dikemudian hari.

2. Bagi pihak pengusaha atau pemberi kerja agar tidak berlindung dibalik ketidak mampuannya. Bagi pengusaha yang mampu memberikan upah sesuai atau bahkan lebih besar dari upah minimum diharapkan dapat memberikan upah sesuaidengan yang seharusnya. Bagi pihak pengusaha diharapkan agar dapat patuh terhadap hukum yang ada dan tidak melakukan eksploitasi kepada para pekerja atau buruh.

3. Dengan adanya keputusan Surat Gubernur Sulawesi Selatan yang diterapkan diharapkan tidak ada lagi pemberi upah yang tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup layak bagi para pekerja atau buruh dan keluarganya.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an al-Karim

Abdul. Rachmad Budiono, *Hukum Perburuan di Indonesia*, Cet.3; PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 1999.

Abdul Irwan, Pimpinan CV. usaha baru mandiri, Wawancara atau interview langsung pada tanggal 15 April 2019

Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995)
Kartaspetra G. Widianingsih Rience G. Pokok- pokok Hukum Perburuhan,
CV.Armico Bandung 1982

Firmansyah, Rachmad. *Sistem Upah Minimum Kabupaten Dalam Prespektif Islam (Studi Kasus Pada Upah Minimum Kabupaten Sidoarjo*, (Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisni Universitas Airlangga, Vol.4 No 6 Juni 2017.

Farid Mujur Miftah, CS.Wawancara atau interview langsung pada tanggal 11 April 2019

Hoetoro, Arif. *Ekonomi Islam Perspektif Historis dan Metodologis*, Empat Dua Malang Februari 2017.

Ibnu Majah Sunan, Abdullah Muhammad bin Yazid Alqazwini Abu Kitab *Hukum-hukum*, Juz 2, Hal. 817 Penerbit Darul Kutub 'Ilmiyah, Bairut-Libanon, 1981 M

Ifham Sholihin Ahmad, *Ekonomi Syariah*, (Jakarta: PT Gramedia, 2010)

Kementerian Agama R.I, *al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung al- cordoba, 2018)

Lestari, Tri. *Konsep Standarisasi UMKK Dalam Islam dan Implementasinya di Yayasan Pondok Mulia*, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif hidayatullah Jakarta 2011.

Lestari Dewi, *Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Eonomi Islam (Studi Kasus Pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring- Kendali)*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang 2015

Mardaniqh *Ekonomi Syariah:Figh Muamalah*, Jakarta Kencana, 2012.

- Mukminiati, Ummahatul. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Minimum Kabupaten Sumatera Selatan Tahun 2015*. Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang 2016.
- Mustofa, Muhammad. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Minimum Pasal 1 Ayat (1) dan (2) Dalam Permenakertrans*, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2009.
- Miftah Khair Andi, SBOSS KCP. *Wawancara atau Interview* Langsung pada tanggal 11 April 2019
- Mukminiati Ummahatul, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Minimum Regional Sumatera Selatan*
- Novi Ika, *Pengupahan dalam Prespektif Hukum Islam Dana Hukum Positif*
- Nur, Karyawan, *Wawancara atau interview langsung* pada tanggal 15 April 2019
- Rafiuddin. *Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Prespektif Islam (Studi Kasus Pada CV .Fikram Jaya Teknik)*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar 2017.
- Ridwan, Murtadho. *Standar Upah Menurut Sistem Ekonomi Islam*, Sekolah Tinggi Agama Negeri (STAIN) Kudus Indonesia Vol 1, No 2, Desember 2013.
- Riyadi, Fuad. *Sistem dan Strategi Pengupahan Prespektif Islam*, STAIN Kudus Vol.1. Maret 2015.
- Sudjana, Eggi. *Bayar Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, Cet.1; Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia (PPMI). Jakarta Selatan Mei 2000.
- Suhendi, Hendi. *Fiqih Muamalah*, Cet.1; PT. Raja Grafindo persada, Jakarta 2002.
- Sultan, Herlinda. *Prespektif Ekonomi Islam Terhadap Jual Beli Secara Kredit Kasus Di Desa Tarramatekkeng Kec.Ponrang Selatan*, Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Palopo 2016.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet.7; Sinar Grafika Jakarta 2017.
- Yuningsih, Ayu. *Upah Minimum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Ditinjau dari Prespektif Ekonomi Islam*, (Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Vol 4, No.2, September 2018).

Subair, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan,
Wawancara atau Interview Langsung pada Tanggal 8 April 2019

Tamsi Zulhar, Kasubag Perencanaan, *Wawancara atau Interview Langsung* pada
Tanggal 8 April 2019

SUMBER-SUMBER LAIN

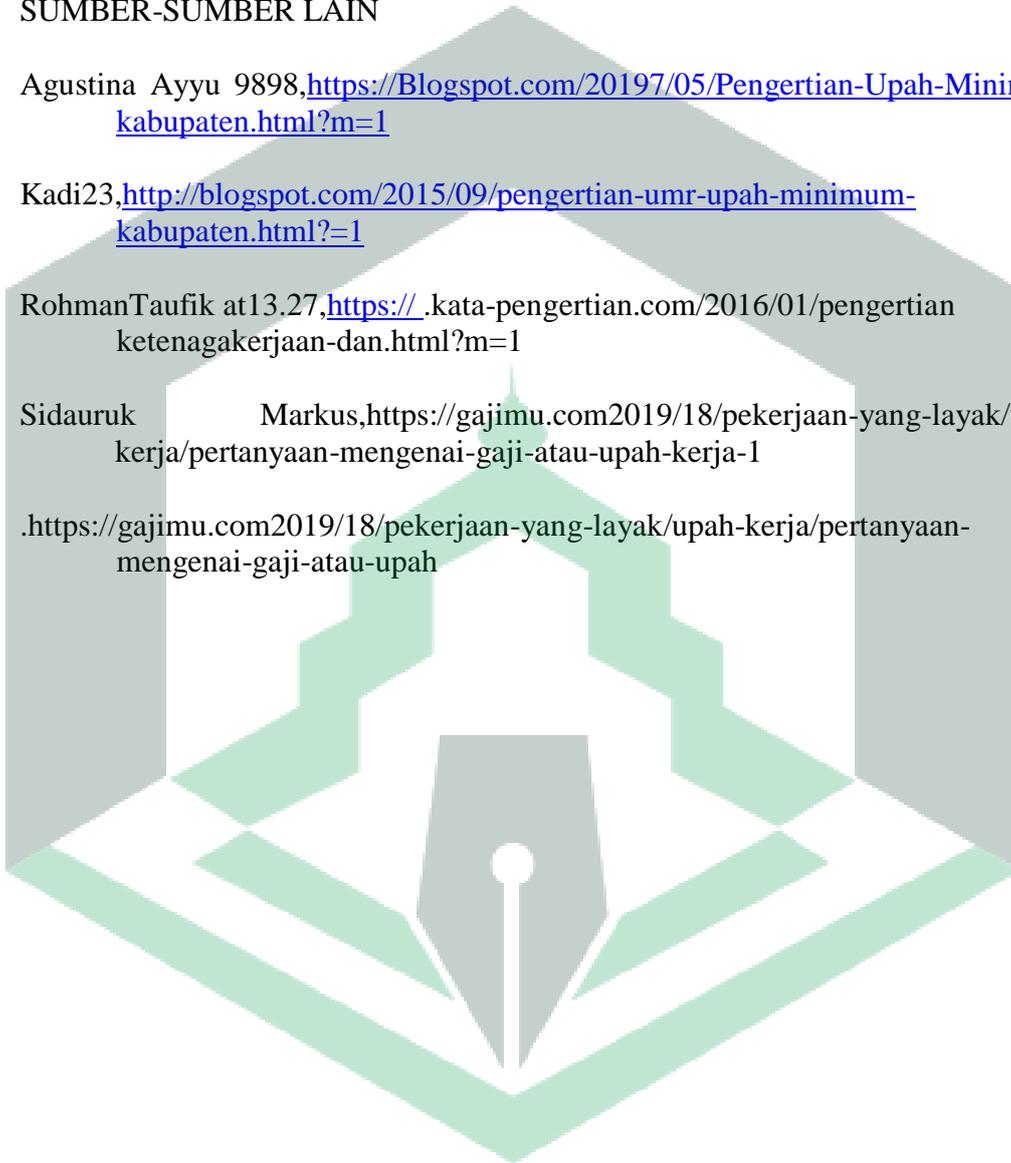
Agustina Ayyu 9898, <https://Blogspot.com/20197/05/Pengertian-Upah-Minimum-kabupaten.html?m=1>

Kadi23, <http://blogspot.com/2015/09/pengertian-umr-upah-minimum-kabupaten.html?=1>

RohmanTaufik at13.27, <https://.kata-pengertian.com/2016/01/pengertian-ketenagakerjaan-dan.html?m=1>

Sidauruk Markus, <https://gajimu.com2019/18/pekerjaan-yang-layak/upah-kerja/pertanyaan-mengenai-gaji-atau-upah-kerja-1>

<https://gajimu.com2019/18/pekerjaan-yang-layak/upah-kerja/pertanyaan-mengenai-gaji-atau-upah>



L

A

M

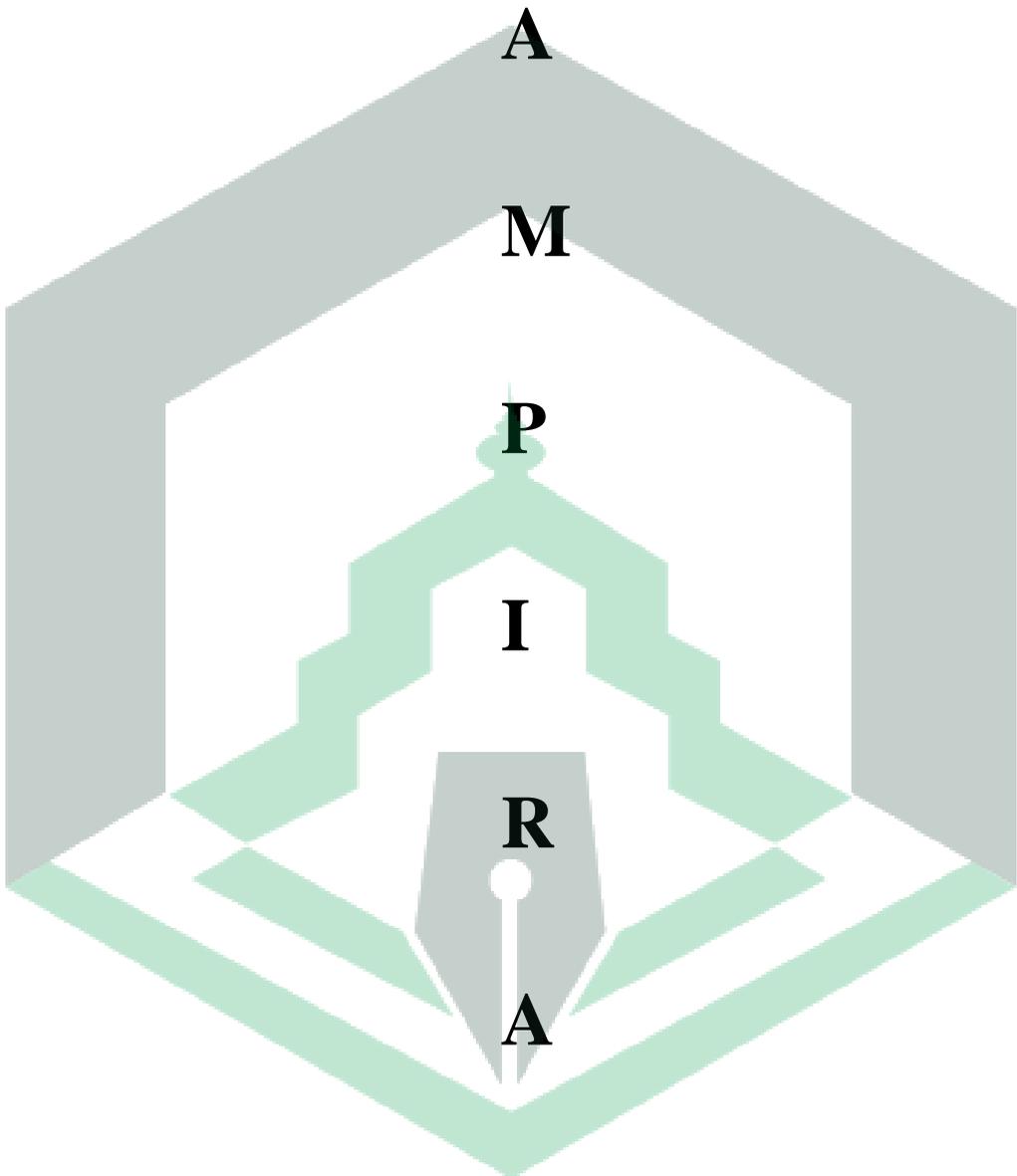
P

I

R

A

N



DATA INFORMAN

Informan adalah pihak yang dijadikan sebagai sumber perolehan data dalam suatu penelitian. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah sejumlah 6 orang. Diantaranya dalam penetapan upah minimum Kabupaten kota di Palopo dalam perspektif hukum Islam.

NO.	NAMA	JABATAN	TEMPAT / TANGGAL WAWANCARA	KETERANGAN
1.	SUBAIR	Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Kepala Kantor Dinas Tenaga Kerja kota Palopo 08 April 2019	Kepala Bidang
2.	Zulhar Tamsi	Kasubag perencanaan	Kepala Kantor Dinas Tenaga Kerja kota Palopo 08 April 2019	Pegawai
3.	Andi Miftahul Khair	SBOSS KCP Palopo	Bank Muamalat 11 April 2019	Pegawai
4.	Miftah Farid Mujur	CS Palopo	Bank Muamalat 11 April 2019	Pegawai
5.	Irwan Abdul	Pimpinan CV Usaha Baru Mandiri	Usaha garam beryodium Palopo	Pimpinan CV Usaha Baru Mandiri

			15 April 2019	
6.	Nur	Karyawan	Usaha garam beryodium Palopo 15 April 2019	Karyawan

DOKUMEN WAWANCARA

1. Berapah penetapan upah minimum Kota Palopo?
2. Apakah upah minimum Kota Palopo sudah dilaksanakan sesuai undang-undang?
3. Apakah sanksi bagi perusahaan jika tidak mengikuti pemberian upah minimum Kota Palopo kepada karyawanya?
4. Setelah penetapan upah minimum Kota Palopo siapa badan yang bertanggung jawab mengawasi mengenai perusahaan gaji karyawan?
5. Bagaimana penetapan upah minimum dalam Bank Muamalat?
6. Apakah non muslim bisa jadi nasabah dalam bank muamalat?
7. Berapah gaji upah karyawan di tempat usaha garam beryodium?
8. Berapah jam mereka bekerja di tempat usaha garam beryodium ?
9. Apakah mereka biasa lembur dalam bekerja?
10. Apakah mereka digaji perbulan atau perminggu?

DOKUMENTASI

- 1. Hasil dokumentasi wawancara bersama Bapak Subair dan Bapak Zulhar Tamsi tentang penetapan upah minimum di Kota Palopo (Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo)**





- 2. Hasil dokumentasi wawancara bersama Ibu Andi Miftahul Khair dan Bapak Miftah Farid Mujur Tentang penetapan upah minimum di Bank Muamalat (Bank Muamalat Kota Palopo)**





3. Hasil dokumentasi wawancara bersama Bapak Irwan Abdul dan Ibu Nurtentang penetapan gaji karyawan (Usaha Garam Beryodium)



