

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP UPAH MINIMUM REGIONAL
SUMATERA SELATAN TAHUN 2015**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Hukum (SH)

Oleh :

Ummahatul Mukminiati

NIM. 12170049



**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH
PALEMBANG**

2016

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawahini:

Nama : Ummahatul Mukminiati

Nim : 12170049

Jenjang : Sarjana (S1)

Menyatakan, bahwa skripsi berjudul **Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Minimum Regional Sumatera Selatan Tahun 2015** ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang ditunjukkan sumbernya.

Palembang, Desember 2016

Saya yang menyatakan



Ummahatul Mukminiati

Nim:12170049



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jln. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry, Kode Pos 30126 Kontak Pos : 54 Telp (0711) 36242 KM. 3,5
Palembang

PENGESAHAN DEKAN

Nama Mahasiswa : Ummahatul Mukminiati
NIM / Program Studi : 12170049 / Muamalah
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Minimum
Regional Sumatera Selatan Tahun 2015

Telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana syariah.

Palembang, Desember 2016

Prof. Dr. H. Romli SA. M. Ag
NIP: 195712101986031004



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)RADEN FATAH
PALEMBANG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jln. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry, Kode Pos 30126 Kontak Pos : 54 Telp (0711) 36242KM. 3,5 Palembang

PENGESAHAN PEMBIMBING

Nama Mahasiswa : UmmahatulMukminiati
NIM / Program Studi : 12170049 / Muamalah
Judul Skripsi : TinjauanHukum Islam TerhadapUpah Minimum
Regional Sumatera Selatan Tahun 2015

Telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum

Palembang, Oktober2016

Pembimbing Utama

Drs. Muhammad Harun, M. Ag
NIP. 19680821 199503 1 003

Pembimbing Kedua

Svahri Jamil, M. Ag
NIP. 19770917 200501 1 009



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH
PALEMBANG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
JURUSAN MUAMALAH

Jln. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry, Kode Pos 30126 Kontak Pos : 54 Telp (0711) 36242KM. 3,5 Palembang

Formulir E.4

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ummahatul Mukminiati
NIM / Program Studi : 12170049 / Muamalah
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Minimum
Regional Sumatera Selatan Tahun 2015

Telah diterima dalam ujian Munaqosyah pada tanggal 26 Oktober 2016

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal 4. Oktober - 17 Pembimbing Utama : Drs. Muhamad Harun, M.Ag

t.t :

Tanggal 4. Oktober - 17 Pembimbing Kedua : Syahril Jamil M. Ag

t.t :

Tanggal 4-10-17 Penguji Utama : Prof. Dr. H. Cholich, MA

t.t :

Tanggal, 4. Oktober - 17 Pembimbing Kedua : Dr. Siti Rochmiatun.SH.M. Hum

t.t :

Tanggal, 4. Oktober - 17 Ketua : Yuswalina, SH.MH

t.t :

Tanggal, 4. Oktober - 17 Sekretaris : Armasito, S. Ag

t.t :

MOTTO

“Dari Ibn ‘Umar RA berkata, Rosulullah bersabda: Berilah upah/jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibnu Majah).

Kupersembahkan kepada Allah SWT yang selalu dekat di hati peneliti dan Rasulullah Muhammad SAW serta sahabat - sahabatnya yang menjadi suri tauladan bagi peneliti

Kedua orang tua ku, ibunda (Jamilah) dan Ayahanda (Badrul Anwar) yang selalu menyayangiku, mendukung dan mendo'akan keberhasilan dan kesuksesanku

Kedua Dosen Pembimbingku

Kawan - kawan seperjuangan ku, yang selalu membantu dan mendukung dan bekerjasama dengan baik dalam menyelesaikan skripsi ini khususnya anak - anak muamalah angkatan 2012

Almamaterku Universitas Islam Negeri (UIN)

Raden Fatah Palembang

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan melafadzkan kata syukur *Alhamdulillah*, segala puji bagi Allah dzat Yang Maha Sempurna. Dengan segala keterbatasan, penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Penyelesaian skripsi ini merupakan sebuah kebahagiaan tersendiri bagi penyusun. Shalawat beserta salam tak henti-hentinya penulis haturkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW. Beserta keluarga, sahabat, dan umat. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Minimum Regional Sumatera Selatan Tahun 2015" ini, penulis menyusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang.

Penulis berharap semoga karya ini dapat berguna dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi mahasiswa UIN Raden Fatah Palembang khususnya, dan seluruh masyarakat pada umumnya. Terlepas dari hal diatas penulis sadar bahwa dalam muatan skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik penyusunan, penulisan, maupun isinya. Hal itu disebabkan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan yang penulis miliki. Dalam hal ini saran dan masukan sangat diharapkan.

Dalam proses skripsi ini tidakla terlepas dari segala bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis banyak mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibunda dan ayah anda tercinta yang sudah banyak berkorban untukku.
2. Bapak Prof. Dr. H.M. Sirozi, MA., Ph. D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang beserta staff.
3. Bapak Prof. Dr. H Romli SA, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Raden Fatah Palembang beserta staff.
4. Bapak Dr. H. Marsaid, MA selaku Wakil Dekan I Fakultas Syariah beserta para pembantunya yang tetap komitmen dan konsisten untuk membangun Fakultas Syariah UIN Raden Fatah Palembang.
5. Ibu Yuswalina, SH. MH, selaku Ketua Jurusan Muamalah Fakultas Syariah dan Ibu Armasito, S.Ag selaku Sekretaris Jurusan Muamalah Fakultas Syariah UIN Raden Fatah Palembang. Serta seluruh Dosen di Fakultas Syariah yang telah mentransfer ilmu-ilmunya kepada penulis dengan ikhlas dan sabar.
6. Bapak Drs. Muhamad Harun, S.Ag selaku Dosen Pembimbing 1, yang dengan kesabaran membimbing dan member arahan serta masukan yang sangat berguna hingga terselesaikans kripsi ini. Bapak Syahril Jamil, S.Ag

selaku pembimbing II, yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Bapak M. Syawaluddin, ESA. Selaku penasehat Akademik yang selalu memberikan arahan dan motivasi selama penulis menjalani perkuliahan.
8. Keluarga besarku terkhusus kedua orang tuaku, nenekku, kakak-kakakku, dan adik-adikku yang telah memberikan motivasi dan mendo'akan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat KKN kelompok 164 yang telah mendukung dan memotivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Rekan-rekan seperjuanganku angkatan 2012 terkhusus Jurusan Muamalah dan umumnya rekan-rekan di setiap organisasi, dan lain-lain.
11. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih banyak.

Semoga apa yang sudah kalian berikan menjadi amal ibadah dan dibalas oleh Allah SWT. Karena melalui perjuanganlah semua bisa tercapai, do'a dan usaha yang sungguh-sungguh "*manjaddah wajadah*" semua dapat tercapai tercapai atas kehendak Allah SWT. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca, khususnya teman-teman Mahasiswa Fakultas Syariah UIN Raden Fatah Palembang serta bagi siapa saja yang membaca skripsi ini.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Palembang, Desember 2016.
Penulis

Ummahatul Mukminiati
NIM. 12170049

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN DEKAN	iii
PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
ABSTRAK	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian	7
D. Tinjauan Pustaka.....	8
E. Metode Penelitian.....	9
F. Sistematika Pembahasan	12

BAB II KONSEP UPAH DALAM HUKUM ISLAM

A. Pengertian Upah.....	14
B. Dasar Hukum Upah (<i>Ijarah</i>).....	16
C. Rukun dan Syarat Upah (<i>Ijarah</i>).....	18
D. Prosedur Pengupahan.....	19
E. Besaran Upah Dalam Hukum Islam.....	21

BAB III SISTEM PENETAPAN UMR DI SUMATERA SELATAN

A. Profil Sumatera Selatan.....	23
B. Aturan Penetapan Upah Minimum Regional	26
C. Mekanisme Penetapan Upah Minimum Regional	27
D. Perhitungan Upah Minimum Regional	28
E. Syarat dan Rukun Penerimaan Upah Minimum Regional	31

BAB IV TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP UPAH MINIMUM REGIONAL SUMATERA SELATAN TAHUN 2015

A. Mekanisme Penetapan UMR Sumatera Selatan.....	43
B. Besaran UMR Sumatera Selatan dalam Perspektif Hukum Islam.....	49

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	59
B. Saran.....	60

DAFTAR PUSTAKA

RIWAYAT HIDUP PENULIS.....

LAMPIRAN-LAMPIRAN

ABSTRAK

Manusia diciptakan Allah SWT untuk selalu berusaha memenuhi kebutuhannya hidupnya, salah satunya adalah dengan bekerja. Bekerja berarti pembayaran yang diterima pekerja selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Manusia diperintahkan berperan aktif dalam mencari dimana rizki itu bisa didapat, bahkan sampai ke segala penjuru dunia. Antara pengusaha dengan pekerja saling membutuhkan. Pengusaha membutuhkan pekerja untuk menjalankan usahanya agar tetap eksis, sedangkan pekerja membutuhkan pekerjaan tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dari itulah kemudian timbul hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Hubungan kerja pun tidak terlepas dari masalah upah. Masalah pengupahan merupakan hal yang sensitif bagi para pekerja. Bagi pengusaha upah itu adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak terlalu tinggi atau keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi pekerja, upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi, jumlah barang kebutuhan hidup yang ia dapat beli dari upah itu.

Dalam penulisan ini pokok kajiannya adalah Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Minimum Regional Sumatera Selatan Tahun 2015, dengan rumusan masalah yaitu: 1. Bagaimana mekanisme penetapan upah minimum regional Sumatera Selatan. 2. Bagaimana besaran upah minimum regional Sumatera Selatan dalam perspektif hukum Islam. Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui tata cara penetapan upah minimum regional Sumatera Selatan dan untuk mengetahui besaran upah dalam perspektif hukum Islam sesuai dengan kebutuhan hidup manusia.

Dengan demikian akan diperoleh gambaran yang jelas tentang pandangan hukum Islam terhadap pembayaran upah minimum regional Sumatera Selatan. Upah yang diberikan sesuai dengan produktivitas kerja dari pekerjaan tersebut. Dengan perjanjian kesepakatan antara kedua belah pihak terhadap kinerja masing-masing.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap kegiatan usaha yang dilakukan manusia pada hakikatnya adalah kumpulan transaksi-transaksi yang mengikuti suatu tatanan tertentu. Dalam Islam, transaksi utama dalam kegiatan usaha adalah transaksi riil yang menyangkut suatu obyek tertentu, baik obyek berupa barang maupun jasa. Kegiatan usaha jasa yang timbul karena manusia menginginkan sesuatu yang tidak biasa atau tidak mau dilakukan sesuai dengan fitrah manusia yang harus berusaha mengadakan kerja sama diantara mereka.¹

Manusia tidak bisa hidup sendiri, harus hidup bersama dalam suatu masyarakat yang terorganisasi untuk mencapai tujuan bersama.² Manusia hidup bermasyarakat, saling tolong-menolong dalam menghadapi berbagai macam persoalan untuk menutupi kebutuhan antara yang satu dengan yang lain.³

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan beraneka ragam,, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggungjawab sendiri, sedangkan bekerja dengan orang lain

¹ <http://hadypradipta.Blog.Ekonomi.Syaria'ah.Net/2015/20/09:Fiqh.Muamalah>

² Zaeni Asyhadie, *hukum bisnis dan pelaksanaannya di Indonesia*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2006), hlm 1.

³ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Rajawali Pers. 2013), hlm. 31.

adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain. Kaitannya dengan ketenagakerjaan dan hukum perburuhan bukanlah orang yang bekerja atas usaha sendiri, tetapi yang bekerja pada orang lain atau pihak lain. Sebagian hukum yang berlaku yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dan majikan atau perusahaannya mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung berkaitan dengan kerja tersebut.⁴

Pekerjaan baik pengertian secara syari'ah atau ekonomi, meliputi setiap tenaga yang dikeluarkan manusia, agar mendapatkan upah atau harta.⁵ Menurut Saifullah, kerja merupakan usaha untuk mendapatkan uang atau harga dengan cara halal. Dalam Islam kerja sebagai unsur produksi didasari konsep istikhlaf, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan Allah untuk menutupi kebutuhan manusia.⁶

The Universal Declaration of Human Right pasal 23 ayat 2 menyebutkan bahwa:

“setiap orang yang bekerja mempunyai hak untuk memperoleh upah yang layak dan tepat yang menjamin dirinya dan keluarganya dan adanya penghargaan atas kemanusiaan dan dilengkapi jika diperlukan oleh perlindungan sosial dengan cara lain”⁷

⁴ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. 2006), hlm 1

⁵ Saifullah, *Ekonomi Pembangunan Islam*, (Bandung: Gunungdjati Perss, 2012), hlm. 47

⁶ Nurul Huda, dkk, *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta: Kencana. 2009), hlm. 227.

⁷ Soepomo, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan. 1993), hlm 137.

Ijarah itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan.⁸ Upah dalam arti yuridis merupakan balas jasa yang merupakan pengeluaran pihak pengusaha yang diberikan kepada buruhnya atau penyerahan jasa-jasanya dalam waktu tertentu kepada pihak pengusaha/perusahaan. Pokok pangkal ketidakpuasan buruh dalam pengupahan antara lain,

1. Lambatnya pelaksanaan pembayaran upah.
2. Adanya pemotongan-pemotongan upah untuk keperluan suatu dan bagi kepentingan buruh, tanpa perundingan dulu dengan pihak buruh.
3. Adanya kehendak dari pihak buruh agar upahnya dipersamakan dengan pengupahan yang lebih baik dari perusahaan lain.

Pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya.⁹

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, yang berbunyi:

“ Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk

⁸ Ibid. hlm. 120.

⁹ Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Kencana. 2005), hlm. 286.

tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan / atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13

Tahun 2003 yang berbunyi:

“Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan”.

Pasal 1 angka 5 mengartikan pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia yang mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di wilayah Indonesia.¹⁰

Al-Ijarah dalam bentuk sewa menyewa maupun dalam bentuk upah mengupah merupakan muamalah yang telah disyariatkan dalam Islam. Hukum asalnya menurut Jumhur Ulama adalah mubah atau boleh bila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh *syara'* berdasarkan ayat al-Qur'an, hadis-hadis Nabi, dan ketetapan Ijma' Ulama. Adapun dasar hukum tentang kebolehan *al-ijarah* sebagai berikut: Allah SWT berfirman, Surat At-Thalaq ayat 6:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تَضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ
حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمُّوا بِبَيْنِكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاسَرْتُمْ فَسَتْرَضِعْ لَهُ
أُخْرَىٰ

¹⁰ Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hlm. 3

Tafsiran dari ayat diatas menurut Al-Maraghi adalah jika mereka menyusui anak-anakmu sedang mereka dalam keadaan ditalak *ba'in* karena sudah habis masa 'iddahnya, maka mereka boleh menyusui anak-anak dan boleh pula menolaknya. Jika mereka menyusui anak, maka mereka mendapatkan upah yang sepadan. Dan mereka bersepakat untuk itu dengan para bapak atau wali-wali dari anak-anak.¹¹

Hadits Rasulullah SAW,

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ -رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا- قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ (أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَأَ عَرَفَهُ) رَوَاهُ ابْنُ مَاجَه

Berikanlah upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjaan sebelum kering keringat mereka". (Hadis riwayat Ibnu Majah).¹²

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

Umat Islam pada masa sahabat berijma' bahwa *Ijarah* adalah mubah (boleh), karena manusia membutuhkan kemanfaatan suatu barang seperti kebutuhan mereka kepada barang itu sendiri. Akan tetapi, *syara'* merupakan sejumlah jaminan terhadap hak *ajiir* (orang yang dipekerjakan dengan upah), yaitu kerelaan dan persetujuan, keadilan atau

¹¹ Syekh Ahmad Musthafa, *Tarjamah Tafsir Al-Maraghi*, (Bandung: CV ROSDA, 1987), hlm. 234.

¹² Al-Hafidz Imam Ibnu Hajar Al-Asqalany, *Bulughul Maram Min Adillatil Ahkam*, (Tasikmalaya: MTPS, 2010).

profesionalitas dan *urf* (kebiasaan yang berlaku, *common law*). Oleh sebab itu, upah harus adil sesuai dengan kebiasaan yang berlaku dengan mempertimbangkan bentuk keahlian, serta harus dilakukan atas dasar kebebasan, kerelaan dan atas kemauan sendiri tanpa ada suatu bentuk pemaksaan.¹³ Syariat Islam menganjurkan agar upah yang diterima oleh tenaga kerja, sesuai dengan tenaga yang telah diberikan. Tenaga kerja tidak boleh dirugikan, ditipu dan eksploitasi tenaganya, karena mengingat keadaan sosial tenaga kerja berada pada posisi perekonomian lemah. Gaji harus dibayar atau dihargai sesuai dengan keahlian dan skill masing-masing pekerja.

Kondisi di provinsi Sumatera Selatan, Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Selatan sudah menetapkan upah minimum regional Sumatera Selatan di tahun 2015, naik menjadi Rp. 1.974.346,- dengan surat keputusan (SK) No. 675 tahun 2015. Kenaikan upah minimum regional tersebut (UMR) tersebut wajib dilaksanakan oleh pimpinan perusahaan, sebagaimana diatur pada pasal 89, 90, dan 91 Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

Sesuai dengan '*urf*' upah (*Ijarah*) bisa berbentuk uang yang dibagi menurut ketentuan yang seimbang. Upah dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

¹³ Zuhaili Wahbah, *Fiqh Islam Wa adillatuhu*, (Jakarta: Gema Insani. 2011), hlm. 84.

- a. Upah yang telah disebutkan dalam perjanjian dan dipersyaratkan, ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan dari kedua belah pihak dengan upah yang telah ditetapkan tersebut dan tidak ada unsur paksaan. Upah ini disebut dengan *Ajrun Musamma*.
- b. Upah yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya baik sepadan dengan jasa kerja maupun sepadan dengan pekerjaannya saja. Upah ini disebut dengan *Ajrun Mitsil*.¹⁴

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut dengan mengambil judul “**Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Minimum Regional Sumatera Selatan Tahun 2015**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana Mekanisme Penetapan UMR Sumatera Selatan ?
- b. Bagaimana Besaran UMR Sumatera Selatan dalam Perspektif Hukum Islam ?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan ini adalah:

- a. Untuk mengkaji mekanisme penetapan upah minimum regional (UMR) Sumatra Selatan tahun 2015.

¹⁴ [http://rianamuslikhah.blogspot.co.id/2015/02/Makalah Upah Dalam Islam](http://rianamuslikhah.blogspot.co.id/2015/02/Makalah%20Upah%20Dalam%20Islam.html). Net 21-10-2016. 08.30.

- b. Untuk mengetahui besaran penetapan upah minimum regional (UMR) Sumatra Selatan dalam pandangan hukum Islam.

Kegunaan Penelitian adalah agar penelitian ini diharapkan dapat memenuhi di antaranya:

- a. Sebagai sumbangan khasanah ilmu pengetahuan (berupa ide atau saran), terlebih mengenai pandangan hukum Islam terhadap komponen kebutuhan hidup layak sebagai dasar penetapan upah minimum regional.
- b. Kajian ini diharapkan menjadi rujukan khususnya bagi penetapan upah minimum regional yang berdasarkan komponen kebutuhan hidup layak, khususnya di Fakultas Syari'ah Jurusan Muamalah.

D. Tinjauan Pustaka

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

Kajian atau penelitian tentang permasalahan upah, sudah banyak ditemukan, sedikit dari karya tersebut yang mengkaji upah minimum, di

antaranya oleh Aminah (2010) penelitian tentang “Pelanggaran Upah Kerja Lembur Dalam Pasal 28 Ayat (2) Undang-Undang 13 Ketenagakerjaan”. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pelanggaran upah kerja lembur yang dilakukan oleh pengusaha adalah dilarang. Perbuatan tersebut masuk kedalam perbuatan pidana dimana pelakunya diancam dengan hukuman penjara atau kurungan dan denda, sedangkan dalam Islam termasuk kedalam perbuatan zalim.

Skripsi Muliyanah (2008) yang berjudul “Mekanisme Pembayaran Upah Pada Pekerja Unit Usaha Cinta Manis Menurut Hukum Islam di PT. Perkebunan Nusantara VII (persero) peraturan perusahaan Cinta Manis. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa mekanisme pembayaran upah pada pekerja dalam peraturan perusahaan PT. Cinta Manis disesuaikan dengan kelompok kerja dengan ketentuan golongan masing-masing pekerja dan yang dijadikan dalam pembayaran upah adalah UMR dan nilai koefisien skala gaji pokok pekerja di PT. Perkebunan Nusantara VII, dan tanpa mengabaikan ketentuan-ketentuan hukum seperti Undang-Undang tahun 2003 Ketenagakerjaan tentang upah harus disesuaikan dengan hasil pekerjaan dari pekerja dengan kata lain pekerja mendapat upah dengan hasil pekerjaannya.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya.¹⁵

¹⁵Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), hlm. 203

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah yaitu penelitian kepustakaan (*Library Reseach*) atau literatur dan data yang berkaitan dengan UMR Sumatera Selatan.

b. Jenis data dan sumber data

1. Jenis data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data *kualitatif*, yakni data bersifat menggambarkan, menguraikan, menjelaskan, dan memaparkan tentang masalah yang berkaitan dengan rumusan masalah.

2. Sumber data

Penelitian ini bersifat yuridis normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka sebagai data sekunder.

Dalam penelitian hukum normatif, terdapat 3 macam bahan pustaka yang dipergunakan oleh penulis yakni:

- i. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang mengikat atau yang membuat orang taat pada hukum seperti peraturan perundang-undangan dan yang berkaitan dengan SK Gubernur Sumatera Selatan.
- ii. Bahan hukum sekunder itu diartikan sebagai bahan hukum yang tidak mengikat tetapi menjelaskan mengenai bahan hukum primer yang merupakan hasil olahan pendapat atau pikiran para pakar atau

ahli yang mempelajari suatu bidang tertentu secara khusus yang akan memberikan petunjuk ke mana peneliti akan mengarah.

- iii. Bahan hukum tertier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus, ensiklopedia dan indeks.

3. Teknik pengumpulan data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data.¹⁶

Pengumpulan data melalui meneliti dan mengklasifikasikan literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah penelitian, kemudian disesuaikan dengan pokok masalah, dan ditelaah secara cermat, untuk selanjutnya dianalisis.

4. Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dianalisis secara *Deskriptif Kualitatif* adalah suatu teknik penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara obyektif, sistematis dan kuantitatif isi yang sesuai. Jadi, analisis konten dalam penelitian ini ialah menganalisis isi dari keseluruhan data-data (teks-teks) yang berkenaan dengan upah dalam tinjauan Fiqh Muamalah. Sedangkan untuk mendapatkan kesimpulan, maka analisis dilakukan secara deduktif yakni menarik suatu kesimpulan dari menguraikan yang bersifat umum ditarik ke khusus.

¹⁶ Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru Karyawan dan Peneliti Pemula*, (Bandung: Alfabeta, 2004), hlm. 69.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memberi gambaran secara umum isi pembahasan yang disajikan dalam skripsi ini, maka perlu dikemukakan sistematika pembahasannya. Pembahasan skripsi ini dibagi menjadi lima bab, setiap bab terdiri dari beberapa bagian, yaitu:

Bab Pertama: pendahuluan yang membahas penulisan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab Dua: Konsepsi pengupahan dalam hukum Islam. Pertama tentang pengertian upah. Kedua dasar hukum upah (*Ijarah*). Ketiga rukun dan syarat upah (*Ijarah*). Keempat prosedur pengupahan. Kelima besaran upah dalam hukum Islam. Berdasarkan pembahasan tersebut, maka dapat diketahui dengan jelas konsepsi pengupahan dalam hukum Islam.

Bab Tiga: Penelitian mengkaji tentang sistem penetapan UMR di Sumatera Selatan. Pertama, profil Sumatera Selatan. Kedua, mengulas tentang aturan penetapan UMR. Ketiga, syarat dan rukun penerimaan UMR.

Bab Empat: pandangan hukum Islam terhadap Upah Minimum Regional (UMR), membahas tentang mekanisme penetapan UMR Sumatera Selatan dan besaran UMR Sumatera Selatan dalam Perspektif Hukum Islam.

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

BAB II

KONSEPSI PENGUPAHAN DALAM HUKUM ISLAM

A. Pengertian Upah

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Nurimansyah Haribuan mengatakan “upah adalah segala macam bentuk penghasilann (*carning*), yang diterima buruh pegawai (tenaga kerja) baik berupa uang atau barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.¹⁷

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, yang berbunyi:

“ Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan / atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.¹⁸

Menurut Hendi Suhendi dalam bukunya yang berjudul “*Fiqh Muamalah*” ia menyatakan bahwa para ulama berbeda-beda mendefinisikan pengertian *Ijarah* menurut istilah, antara lain sebagai berikut.

¹⁷ Zainal Asikin (dasar-dasar hukum perburuhan) Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. 2006. Hlm. 86

¹⁸ Undang-Undang ketenagakerjaan. Hlm. 6

1. Menurut Hanafiyah, *Ijarah* adalah akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.
2. Menurut Malikiyah *Ijarah* adalah nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan.
3. Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie, *Ijarah* adalah akad yang objeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu kepemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat.
4. Menurut Muhammad Al-Syaibani al-Khatib bahwa yang dimaksud dengan *Ijarah* adalah dipemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat.
5. Menurut Sayyid Sabiq bahwa *Ijarah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.
6. Menurut Hasbi Ash-Shiddiqi bahwa *Ijarah* adalah akad yang objeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat.
7. Menurut Idris Ahmad, *Ijarah* adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.¹⁹

¹⁹ Hendi Suhendi, *Loc Cit.* hlm.114-115.

B. Dasar hukum Upah (Ijarah)

Al-Ijarah dalam bentuk sewa menyewa maupun dalam bentuk upah mengupah merupakan muamalah yang telah disyariatkan dalam Islam. Hukum asalnya menurut Jumhur Ulama adalah mubah atau boleh bila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh *syara'* berdasarkan ayat al-Qur'an, hadis-hadis Nabi, dan ketetapan Ijma' Ulama. Adapun dasar hukum tentang kebolehan *al-ijarah* sebagai berikut: Allah SWT berfirman, Surat At-Thalaq ayat 6:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تَضَارُوهُنَّ لِنِضْيَفْوَا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أَوْلَاتٍ حَمْلٌ فَانْفِقُوا عَلَيْهِنَّ
حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فُسْتَرْضِعْ لَهُ
أُخْرَى

Tafsiran dari ayat diatas menurut Al-Maraghi adalah jika mereka menyusui anak-anakmu sedang mereka dalam keadaan ditalak *ba'in* karena sudah habis masa 'iddahnya, maka mereka boleh menyusui anak-anak dan boleh pula menolaknya. Jika mereka menyusui anak, maka mereka mendapatkan upah yang sepadan. Dan mereka bersepakat untuk itu dengan para bapak atau wali-wali dari anak-anak.²⁰

Hadits Rasulullah SAW,

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ -رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا- قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ (أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ
عَرَقُهُ) رَوَاهُ ابْنُ مَاجَه

²⁰ Syekh Ahmad Musthafa, *Tarjamah Tafsir Al-Maraghi*, (Bandung: CV ROSDA, 1987), hlm. 234.

“Berikanlah upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjaan sebelum kering keringat mereka”. (Hadis riwayat Ibnu Majah).²¹

Maksud hadits di atas adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitun juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.

احتجم و اعط الحجام اجره (رواه البخاري ومسلم)

“Berkamlah kamu, kemudian berikanlah kamu upahnya kepada tukang-tukang itu”. (Hadis riwayat Bukhari dan Muslim).

Maksud hadits di atas agar bersegera memberikan upah kepada pekerja setelah selesai pekerjaannya, agar tidak terjadi perselisihan di antara kamu.

Adapun menurut jumhur ulama mengenai kebolehan ijarah, para ulama sepakat tidak ada seorang ulama pun yang membantah kesepakatan (ijma’) ini, jelaslah bahwa Allah SWT telah mensyari’atkan ijarah ini yang tujuannya untuk kemaslahatan ummat dan tidak ada larangan untuk melakukan kegiatan ijarah.²²

²¹ Al-Hafidz Imam Ibnu Hajar Al-Asqalany, *Bulughul Maram Min Adillatil Ahkam*, (Tasikmalaya: MTPS, 2010).

²²Hendi Suhendi, *Loc Cit* , hlm. 277

C. Rukun Dan Syarat-Syarat Al-Ijarah

Adapun syarat-syarat yang berkaitan dengan upah (*Ujrah*) adalah sebagai berikut:

1. Upah harus berupa *mal mutaqqawin* yang diketahui. Syarat ini disepakati oleh para ulama. Syarat *mal mutaqqawin* diperlukan dalam *ijarah*, karena upah (*Ujrah*) merupakan harga atas manfaat, sama seperti harga dalam jual beli. Sedangkan syarat upah harus diketahui. Didasarkan pada hadis nabi yaitu: “ Kejelasan tentang upah ini diperlukan untuk menghilangkan perselisihan antara kedua belah pihak. Penentuan upah/sewa ini boleh didasarkan kepada *urf* atau kebiasaan. Misalnya sewa (ongkos) kendaraan angkutan kota, bus atau becak, yang sudah lazim berlaku, meskipun tanpa menyebutkan, hukumnya sah.
2. Upah atau sewa tidak boleh sama dengan jenis manfaat *ma'qud 'alaih*. Apabila upah atau sewa sama dengan jenis manfaat barang yang disewa, maka *ijarah* tidak sah. Misalnya menyewa rumah untuk tempat tinggal yang dibayar dengan tempat tinggal rumah si penyewa, menyewa kendaraan dengan kendaraan, tanah pertanian dengan tanah pertanian. Ini pendapat Hanafiah. Akan tetapi, Syafi'iyah tidak memasukkan syarat ini sebagai syarat untuk *ujrah*.²³

²³ Muslich, *Fiqh Muamalah*. Amzah. 2010. Hlm. 326-327

Menurut ulama Hanafiyah rukun *ijarah* adalah ijab dan qabul, antara lain dengan menggunakan kalimat: *al-ijarah*, *al-isti'jar*, *al-iktira'* dan *al-ikra*.

Adapun menurut Jumhur Ulama, rukun *ijarah* ada empat (4), yaitu:

1. *'Aqid* (orang yang akad)
2. *Shigat aqad*
3. Ujah (upah)
4. Manfaat.

D. Prosedur Pengupahan dalam Hukum Islam

Sistem pengupahan juga disinggung dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada Pasal 1 (3), yang menyatakan. “ pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.²⁴ Di dalam undang-undang ini diatur juga mengenai waktu kerja, upah dan sebagainya. Untuk memperjelas hak dan kewajiban karyawan dan perusahaan terlebih mengenai upah, maka sangatlah perlu diadakan perjanjian kerja antara keduanya. Perjanjian kerja adalah perjanjian pihak satu, karyawan, mengikatkan diri untuk bekerja kepada pihak

²⁴ Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hlm. 3

lain, perusahaan atau menejer, selama waktu tertentu dengan menerima upah atau gaji.²⁵

Kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik maupun pikiran. Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi mempunyai arti yang besar, karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak diekloitasi oleh manusia dan diolah oleh pekerja. Fenomena ketenagakerjaan ini merupakan sunatullah yang logis. Setiap orang mencari dan bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam kaitannya dengan bisnis, terjadilah hubungan simbiosis mutualisme antara pengusaha dan pekerja.

Setiap manusia memerlukan harta untuk mencukupi segala kebutuhan hidupnya. Islam mewajibkan setiap muslim, khususnya yang memiliki tanggungan, untuk bekerja. Menurut Dr, Yusuf Qardawi, bekerja adalah bagian ibadah dan jihad jika sang pekerja bersikap konsisten terhadap peraturan Allah, suci niatnya dan tidak melupakan-Nya. Kerja dalam Islam adalah adalah cara kerja yang diyakini seorang muslim bahkan bukan hanya untuk memuliakan dirinya, atau suatu untuk menampakkan kemanusiannya, tetapi juga

²⁵ Imam Soepomo, *Kitab Undang-Undang Hukum Perburuhan* (Jakarta: Jambatan, 1976), hlm. 39

sebagai manifestasi amal saleh, karena ia memiliki ibadah yang sangat luhur. Penghargaan hasil kerja dalam Islam kurang lebih setara dengan Iman. Menurut Mardani ada beberapa sikap etos kerja, yaitu:

- a. Tekun dalam bekerja.
- b. Istikamah dalam bekerja.
- c. Menggunakan waktu sebaik mungkin dalam bekerja.
- d. Ikhlas.
- e. Jujur
- f. Memiliki komitmen.²⁶

Menurut M.A. Manan, upah yang layak bukanlah suatu konsensi, tetapi suatu hak asasi, yang dapat dipaksakan oleh sebuah kekuasaan Negara. Bila reorientasi sikap Negara telah dilaksanakan, maka penetapan upah dan perumusan prokduktivitas sesungguhnya hanya merupakan soal penyelesaian yang tepat.

E. Besaran Upah dalam Hukum Islam

Standar kelayakan upah adalah suatu rambu-rambu pengupahan yang dikenal dengan upah minimum, sedangkan dalam Islam secara praktis tidak menyebut sistem dan besaran upah yang layak untuk diberikan, tetapi Islam memberi gambaran umum bagaimana etika tata cara dalam sistem ekonomi khususnya memberi upah kepada yang berhak. Islam lebih menekankan upah pada konsep moral, tidak hanya sebatas materi tetapi menembus batas kehidupan yakni dimensi

²⁶ Mardani, *Hukum Bisnis Syariah*. Hlm. 91

akhirat, yang disebut pahala. Rambu-rambu pengupahan dalam Islam ada 2 yaitu adil dan layak, adil bermakna jelas dan transparan serta sebanding lurus dan berimbang/*proposional*, (gaji yang didapatkan para karyawan proposional dengan tingkat karirnya, semakin tinggi karirnya maka semakin tinggi gajinya). Sedangkan layak berarti cukup pangan, sandang, papan serta sesuai dengan keadaan ekonomi saat itu.

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 memenuhi kebutuhan dasar pekerja yaitu pangan, sandang, dan papan. Menurut 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.²⁷

²⁷file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/Pengaturan%20Upah.pdf. Net18-082016.

BAB III

SISTEM PENETAPAN UMR DI SUMATERA SELATAN

A. Profil Sumatera Selatan

Sumatera Selatan adalah salah satu provinsi Indonesia yang terletak di bagian selatan Pulau Sumatera. Provinsi ini beribukota di Palembang. Secara geografis provinsi Sumatera Selatan berbatasan dengan provinsi Jambi di utara, provinsi Kep. Bangka-Belitung di timur, provinsi Lampung di selatan dan provinsi Bengkulu di barat. Provinsi ini kaya akan sumber daya alam, seperti minyak bumi, gas alam dan batu bara. Selain itu ibu kota provinsi Sumatera Selatan, Palembang, telah terkenal sejak dahulu karena menjadi pusat Kerajaan Sriwijaya.

Sejarah provinsi Sumatera Selatan sejak berabad yang lalu dikenal juga dengan sebutan Bumi Sriwijaya; pada abad ke-7 hingga abad ke-12 Masehi wilayah ini merupakan pusat kerajaan Sriwijaya yang juga terkenal dengan kerajaan maritim terbesar dan terkuat di Nusantara. Gaung dan pengaruhnya bahkan sampai ke Madagaskar di Benua Afrika.

Sejak abad ke-13 sampai abad ke-14, wilayah ini berada di bawah kekuasaan Majapahit. Selanjutnya wilayah ini pernah menjadi daerah tak bertuan dan bersarangnya bajak laut dari Mancanegara terutama dari negeri China.

Pada awal abad ke-15 berdirilah Kesultanan Palembang yang berkuasa sampai datangnya Kolonialisme Barat, lalu disusul oleh Jepang. Ketika masih berjaya, kerajaan Sriwijaya juga menjadikan Palembang sebagai Kota Kerajaan.

Menurut prasasti kedudukan bukit yang ditemukan pada 1926 menyebutkan, pemukiman yang bernama Sriwijaya itu didirikan pada tanggal 17 Juni 683 Masehi. Tanggal tersebut kemudian menjadi hari jadi Kota Palembang yang diperingati setiap tahunnya.

1. Geografi

Provinsi Sumatera Selatan secara geografis terletak antara 1 derajat sampai 4 derajat Lintang Selatan dan 102 derajat sampai 106 derajat Bujur Timur dengan luas daerah seluruhnya 87.017.41 km².

Batas batas wilayah Provinsi Sumatera Selatan sebagai berikut : sebelah utara berbatasan dengan Provinsi Jambi, sebelah selatan berbatasan dengan Provinsi Lampung, sebelah Timur berbatasan dengan Provinsi Bangka Belitung, sebelah barat berbatasan dengan Provinsi Bengkulu.

2. Demografi

Pada tahun 2010 jumlah penduduk Sumatera Selatan sudah mencapai 7.450.394 jiwa, yang menempatkan Sumatera Selatan sebagai provinsi ke-9 terbesar penduduknya di Indonesia, BPS. Secara absolut jumlah penduduk Sumatera Selatan terus bertambah dari tahun

ke tahun. Tercatat pada tahun 1971 jumlah penduduk sebesar 2,931 juta jiwa, meningkat menjadi 3,975 pada tahun 1980, 5,493 juta jiwa pada tahun 1990 serta 6,273 pada tahun 2015. Dengan jumlah penduduk yang begitu besar maka Sumatera Selatan dihadapkan kepada suatu masalah kependudukan yang sangat serius. Oleh karena itu, upaya mengendalikan pertumbuhan penduduk disertai dengan upaya peningkatan kesejahteraan penduduk harus merupakan suatu upaya yang berkesinambungan dengan program pembangunan yang sedang dan akan terus dilaksanakan.

Kota Palembang merupakan Ibukota Provinsi Sumatera Selatan. Sejak dahulu kala kota ini dikenal sebagai Kota Air, perubahan pada dasarnya adalah upaya untuk menciptakan tatanan baru namun tidak jarang perubahan tersebut justru menghilangkan tatanan lama yang dirasakan lebih baik dari sebelumnya.²⁸ Kota Palembang merupakan kota tertua di Indonesia berumur setidaknya 1382 tahun jika berdasarkan prasasti Sriwijaya yang dikenal sebagai prasasti Kedudukan Bukit. Dengan demikian Kota Palembang diyakini telah berumur 1320 tahun berdasarkan tafsiran dan analisis Prasasti Kedudukan Bukit.²⁹

Hlm.1 ²⁸ Dedi Irwanto Muhammad Santun, *Kota Palembang*, (Yogyakarta: Ombak. 2011).

²⁹ Rois Leonard Arios, *Rumah Rakit*, (Padang : BPSNT Padang Press. 2010). Hlm. 12-13

B. Aturan Penetapan UMR

Upah Minimum Regional (disingkat UMR) adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi. Dahulu Upah Minimum Provinsi dikenal dengan istilah Upah Minimum Regional Tingkat I. Dasar hukum penetapan UMP adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum. UMP ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi.

Penetapan upah dilaksanakan setiap tahun melalui proses yang panjang. Mula-mula Dewan Pengupahan Daerah (DPD) yang terdiri dari birokrat, akademisi, buruh dan pengusaha mengadakan rapat, membentuk tim survei dan turun ke lapangan mencari tahu harga sejumlah kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai, karyawan dan buruh. Setelah survei di sejumlah kota dalam provinsi tersebut yang dianggap representatif, diperoleh angka Kebutuhan Hidup Layak (KHL), dulu disebut Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Berdasarkan KHL, DPD mengusulkan upah minimum regional (UMR) kepada Gubernur untuk disahkan. Komponen kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penentuan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup pekerja lajang (belum menikah).

C. Mekanisme Penetapan UMR

Adapun mekanisme penetapan upah yaitu:

- a. Ketua Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota membentuk tim survey yang anggotanya terdiri dari unsur tripartite: perwakilan serikat pekerja, pengusaha, pemerintah, dan pihak netral dari akademisi.
- b. Standar KHL ditetapkan dalam Kepmen No. 13 tahun 2015, berdasarkan standar tersebut, tim survey Dewan Pengupahan melakukan survey harga untuk menentukan nilai harga KHL yang nantinya akan diserahkan kepada Gubernur Provinsi masing-masing.
- c. Survey dilakukan setiap satu bulan sekali dari bulan Januari s/d September, sedang untuk bulan Oktober s/d Desember dilakukan prediksi dengan membuat metode least square. Hasil survey tiap bulan tersebut kemudian diambil rata-ratanya untuk mendapat nilai KHL.
- d. Nilai KHL ini akan digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam penetapan upah minimum yang berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Upah bagi pekerja dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan.

- e. Berdasarkan nilai harga survey itu, Dewan Pengupahan juga mempertimbangkan faktor lain seperti: produktivitas, pertumbuhan ekonomi, usaha yang paling tidak mampu, kondisi pasar kerja dan saran/pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi/Kabupaten/Kota.
- f. Gubernur nantinya akan menetapkan besaran nilai upah minimum. Penetapan Upah Minimum ini dilakukan 60 hari sebelum tanggal berlakunya yaitu setiap tanggal 1 Januari.

D. Perhitungan Besaran UMR

Permen No. 1 tahun 1999 ayat 1 tentang pengertian upah minimum. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Pasal 94 Undang-Undang (UU) no.13 tahun 2003 tentang Tenaga Kerja, komponen Upah Minimum hanya terdiri dari gaji pokok dan tunjangan tetap. Tunjangan tidak tetap tidak termasuk dalam komponen Upah Minimum. Besarnya gaji pokok sekurang-kurangnya harus sebesar 75 % dari jumlah Upah Minimum.

Dalam proses pembahasan penetapan UMR tersebut, hendaknya para gubernur dapat memfasilitasi *Dewan Pengupahan Provinsi* untuk melakukan sidang pembahasan *penetapan upah minimum* yang di

dalamnya melibatkan unsur pemerintah, asosiasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.

<p>UPAH MINIMUM =</p> <p>GAJI POKOK (75% dari Upah Minimum) + TUNJANGAN TETAP</p> <p>(25% dari Upah Minimum)</p>
--

Adapun contoh: Upah Minimum Regional Sumatera Selatan sebesar Rp. 1. 974.346,-. Apabila anda bekerja di Sumatera Selatan, perusahaan dilarang membayar pekerja tersebut dengan upah yang lebih rendah dari Rp. 1. 974.346,-. Perusahaan juga harus memberikan gaji pokok sekurang-kurangnya 75% dari Rp 1. 850.949,- yakni sebesar Rp. 1. 480.759,-. Jadi apabila gaji keseluruhan anda Rp. 2. 000.000 (yang notabene lebih besar dari UMR Sumatera Selatan) akan tetapi gaji pokok anda hanya sebesar Rp. 900.000 (kurang dari 75% UMR) maka anda telah dibayar dibawah upah minimum Sumatera Selatan.

Pada prakteknya, sering kali jumlah tunjangan menjadi lebih besar dari gaji pokok yang diterima oleh seorang pekerja. Karena tunjangan yang diberikan besar maka jumlah gaji keseluruhan (*take home pay*) dirasa telah melebihi upah minimum, padahal upah minimum hanya terdiri dari gaji pokok + tunjangan tetap saja.

Komponen Upah Minimum

$$\text{Upah Minimum} = \text{Gaji Pokok} + \text{Tunjangan Tetap}$$

Dalam Undang-Undang, ada 3 (tiga) komponen upah yaitu gaji pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Berikut adalah pengertian dari gaji pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-07/Men/1990 tentang Pengelompokan Upah dan Pendapatan Non Upah :

a. Gaji Pokok

Gaji pokok adalah adalah imbalan dasar (basic salary) yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.

b. Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau pencapaian prestasi kerja tertentu (penjelasan pasal 94 UU No. 13/2003). Tunjangan tetap tersebut dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan isteri dan/atau tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan daerah tertentu.

c. Tunjangan Tidak Tetap

Tunjangan Tidak Tetap adalah pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tidak tetap dan dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan

waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transpor dan/atau tunjangan makan yang didasarkan pada kehadiran.

E. Syarat dan Rukun Penerimaan UMR

Dalam melaksanakan akad *ijarah*, haruslah dipenuhi rukun-rukunnya terlebih dahulu, apabila salah satu rukun tidak dapat dipenuhi maka akad batal demi hukum.

Adapun rukun *ijarah* ada 4, yaitu:

- a. Dua orang yang berakad
- b. *Shighat* akad, yang menyatakan *ijab* dan *qabul*
- c. Upah (*Ajrun*)
- d. Manfaat.

Dalam akad *ijarah* ada beberapa syarat yang harus dipenuhi, secara umum, syarat-syarat tersebut terbagi menjadi 4, yaitu:

- a. Syarat terjadinya *ijarah*

Yang dimaksud dengan syarat ini adalah syarat yang harus terpenuhi sehingga akad *ijarah* dapat dilaksanakan, syarat ini dalam istilah *fiqh* disebut Syarat *In'iqad*. Syarat tersebut adalah akad *ijarah* dilakukan oleh orang berakal. Imam Syafi'i berpendapat bahwa orang yang melakukan akad syaratnya adalah *mukallaf* yaitu baligh dan berakal, tidak disyaratkan bagi orang yang berakad itu beragama Islam, sehingga diperbolehkan akad dengan non muslim atau sebaliknya.

b. Syarat sah *Ijarah*

Adalah syarat yang harus dipenuhi sehingga akad *ijarah* dinyatakan sah, syarat-syarat tersebut adalah :

- 1) Adanya kerelaan dari dua belah pihak yang berakad, Akad dilaksanakan berdasarkan suka sama suka, Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat An Nisa (4) ayat 9.
- 2) Manfaat atau jasa yang disepakati harus dijelaskan guna menghindari perselisihan.
- 3) Manfaat atau jasa yang disepakati dalam akad harus benar-benar mungkin untuk dipenuhi secara syar'i.
- 4) Manfaat atau jasa yang disepakati dalam akad adalah mubah menurut syara' dan bermanfaat bagi dirinya dan masyarakat.
- 5) Pekerjaan yang dijanjikan bukan merupakan suatu kewajiban pekerja sebelum pelaksanaan akad.
- 6) Pekerja tidak boleh mengambil manfaat (secara langsung) dari pekerjaan yang dilaksanakan.

c. Syarat tetap hukum *ijarah* atau dalam literatur *fiqh* sering disebut *Syarat luzum akad* adalah syarat yang harus dipenuhi sehingga kesepakatan dalam akad *ijarah* memiliki ketetapan untuk diberlakukan, syarat-syarat ini yaitu:

1. Akad hendaknya merupakan akad *shahih*.
2. Terhindarnya obyek akad dari kerusakan-kerusakan setelah diambil manfaatnya.
3. Tidak terdapat cacat terhadap pekerja maupun pengelola perusahaan.

- d. Syarat berlakunya *ijarah*, syarat ini disebut juga *Syarat Nufudz*, yang mensyaratkan dalam akad *ijarah* adanya hak milik dan kekuasaan atas manfaat atau jasa, sebagai contoh, barang yang disewakan oleh orang lain tanpa seizin pemiliknya, maka *ijarah* ini tidak boleh diberlakukan.³⁰

a. Tingkat Kebutuhan Hidup Tenaga Kerja dalam Islam.

1. Teori Upah (*Ijarah*)

Adapun pengertian dari *Ijarah* adalah menukar sesuatu dengan adanya imbalannya, diterjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti sewa-menyewa (menjual manfaat) dan upah-mengupah (menjual tenaga atau kekuatan). *Ijarah* adalah *akad* kontrak memberikan manfaat yang mubah dan jelas dalam kurun waktu yang ditentukan dan dengan kompensasi yang jelas. Hukum *Ijarah* merupakan *akad* yang mengikat kedua pihak, dan dianggap sah dengan adanya *lafadz* yang mengisyaratkan, seperti ucapan atau ungkapan lain yang semakna, sesuai tradisi yang berlaku.

Dalam bukunya *Ihya ulumuddin* Al-Ghazali mengemukakan dalam masyarakat Islam ada 5 aspek yang sangat berpengaruh kepada tercapainya kesejahteraan sosial yaitu; tujuan utama syariat Islam adalah

- a. Agama (*din*),
- b. Jiwa (*nafs*),
- c. Akal (*aql*),
- d. Keturunan (*nasl*),

³⁰ *OpCit.* Hlm 279-280.

e. Harta (*maal*).³¹

Menurut Imam Al-Ghazali aktifitas ekonomi merupakan bagian dari kewajiban sosial masyarakat yang sudah ditetapkan Allah SWT, apabila hal ini tidak dipenuhi, kehidupan dunia akan runtuh dan kehidupan umat manusia akan binasa. Lebih jauh, Al-Ghazali merumuskan tiga alasan mengapa seseorang harus melakukan aktivitas ekonomi. *Pertama*, untuk memenuhi kebutuhan hidup yang bersangkutan, *kedua* mensejahterakan keluarga, dan *ketiga* membantu orang lain yang membutuhkan.

Dari tiga kriteria di atas, membuktikan bahwa kesejahteraan seseorang akan terpenuhi apabila tingkat kebutuhan mereka tercukupi. Sebenarnya kesejahteraan dalam tataran teori memiliki banyak dimensi pengaplikasiannya, namun dalam hal ini lebih difokuskan kepada terpenuhinya kesejahteraan seseorang berdasarkan tingkat kebutuhannya dalam hal harta benda. Menurut Al-Ghazali konsep kesejahteraan dalam Islam bukanlah secara eksklusif bersifat materialistis ataupun spiritual.³²

Selanjutnya tingkat kebutuhan manusia itu dalam pandangan Islam juga diklasifikasikan menjadi kebutuhan.

³¹ Al-Mustafa fi al-ilmu ushul, Abu Hamid Imam Al-Ghazali Jus I.

³² ([http://www. Elvan Syaputra. Minggu 9/April/2017/11:13](http://www.ElvanSyaputra.Minggu9/April/2017/11:13)).

- a. *Dharuriyat* yaitu sesuatu yang penting dan harus dipenuhi agar kelangsungan hidup manusia tidak terancam seperti makan, minum, berobat, pendidikan.
 - b. *Hajjiyat* adalah sesuatu yang sifatnya perlu dipenuhi agar kehidupannya manusia tidak mengalami kesulitan atau kesempitan seperti perabot rumah tangga, kendaraan, alat komunikasi, dan lain-lain.
 - c. *Tahsiniyat* adalah sesuatu yang bersifat pelengkap dan dapat mendatangkan keindahan jika dapat dipenuhi oleh manusia, seperti memakai minyak wangi, aksesoris rumah atau kendaraan, mainan anak-anak, dan lain-lain.
2. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha

Seorang pekerja itu adalah pemikul amanat majikan (pemberi kerja), maka kewajibannya ialah menjalankan tugas yang dibebankan dengan sebaik-baiknya. Pekerja atau pegawai mempunyai kewajiban dan hak. Haknya antara lain mendapatkan upah/gaji, menolak pekerjaan diluar perjanjian, mendapatkan jaminan, memiliki kepastian waktu, dan sebagainya. Adapun hak majikan/pengusaha atas pekerja antara lain meminta pertanggungjawabannya, memindah tugaskan, memberi peringatan dan sebagainya. Oleh karena itu, agar tidak terjadi perselisihan dibuatlah aqad perjanjian dan ketentuan-ketentuan sewaktu aqad.³³

Pada Pasal 94 yang berbunyi

³³ A Zainuddin, *Al-Islam (Muamalah dan Akhlak)*. (Bandung: CV PUSTAKA SETIA. 1999). Hlm.

“Majikan wajib memberi kesepakatan kepada buruh yang bertempat tinggal padanya, dengan tidak dipotong upahnya, untuk memenuhi kewajiban agamanya, begitu pula untuk memenuhi istirahat dari pekerjaannya, dalam kedua hal itu secara yang ditetapkan dalam perjanjian atau jika tidak ada, menurut kebiasaan setempat”.

b. Hubungan antara Kebutuhan Hidup dan Pengaturan Upah Minimum Regional Sumatera Selatan Tahun 2015

1) Manfaat kenaikan Upah Minimum Regional Sumatera Selatan Tahun 2015 terhadap Kebutuhan Hidup Layak Tenaga Kerja

Pengertian Upah yang dianut oleh Negara Indonesia sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 08 Tahun 1981 mengenai perlindungan Upah adalah :

“suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya”.

Pengertian Upah menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat (6) adalah

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

Dalam pasal 86 menyebutkan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

a. Keselamatan dan kesehatan kerja

- b. Moral dan kesusilaan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.³⁴

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur dengan tegas dan jelas mengenai pengupahan pada Bagian kedua “Pengupahan” tepanya dimulai dari pasal 88 sampai dengan Pasal 98. Untuk lebih memberikan penjelasan mengenai pengupahan dikutip secara keseluruhan terhadap pasal-pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai berikut :

Pasal 88 Ayat (1), (2), (3) yang berbunyi :

“Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Ayat (2) yang berbunyi untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh”. Ayat (3) yang berbunyi Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :

- a. Upah Minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya,

³⁴ Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003.

- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon, dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.³⁵

Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 89, para pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, namun apabila pengusaha ternyata tidak mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah, maka dapat memohon penangguhan pembayaran upah minimum yang tata caranya diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 231 tahun 2003 pasal 2 ayat (2).

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor 17 tahun 2005 tentang komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak ditetapkan dalam pasal 1 dan 2 yaitu :
pasal 1 dalam peraturan menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Kebutuhan Hidup Layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pkerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik social, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan
2. Dewan Pengupahan Provinsi/Kabupaten/Kota adalah suatu lembaga non structural yang bersifat tripartite, dibentuk oleh gubernur/bupati/walikota dan bertugas memberikan saran serta pertimbangan kepada gubernur/bupati/walikota dalam penetapan upah minimum.

³⁵ Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hlm. 36

Pasal 2 yaitu

- (1) KHL sebagai dasar dalam penetapan upah minimum merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum.
- (2) KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari komponen sebagaimana tercantum dalam Lampiran I Peraturan Menteri ini.³⁶

Dengan demikian manfaat kenaikan upah sangatlah penting sehingga dapat memberikan peluang bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup layak dan meningkatkan kesejahteraan hidup yang layak dan lebih baik. Dengan syarat-syarat dan ketentuan perjanjian yang sudah disepakati.

- 2) Perlindungan Hak Memperoleh Upah Minimum Regional Sumatera Selatan Tahun 2015

Dalam Peraturan Perundang-Undangan pengertian tentang pengawas tenaga kerja dapat dilihat pada Undang-Undang No 13 tahun 2003 pasal 1 ayat (32) yaitu pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketengakerjaan.

Pasal 176 : “Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pasal 177 : “Pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 178 : “(1) Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota. (2) Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Presiden.

³⁶ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. Hlm. 1

Pasal 179 : “(1) Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 178 pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri. (2) Tata cara penyampaian laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.³⁷

Maksud pasal diatas bahwa setiap pegawai pengawasan wajib melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan agar penyampaian laporan pelaksanaan sesuai dengan tata cara yang telah ditetapkan pada pasal 179 ayat (1).

Pegawai pengawas ketenagakerjaan memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Melaksanakan tugas dengan mengacu pada ketentuan Undang-undang Nomor. 3 Tahun 1951 tentang berlakunya Undang-undang Perburuhan Republik Indonesia.
2. Melakukan pembinaan, sosialisasi peraturan atau kebijakan dan melakukan pengawasan langsung perusahaan.
3. Mengevaluasi apakah pelaksanaan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan telah diterapkan oleh manajemen. Perundangan-undangan untuk melindungi buruh hanya akan mempunyai arti, bila pelaksanaannya diawasi oleh suatu ahli yang harus mengunjungi tempat kerja pada waktu-waktu tertentu.

Pengawas ketenagakerjaan dibentuk berdasarkan kebutuhan instansi yang membawahi bidang pengawasan ketenagakerjaan yaitu dinas tenaga kerja Provinsi dan kota/kabupaten yang bertujuan untuk melakukan

³⁷ Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hlm. 75-76

pengawasan diterapkannya Peraturan Perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan oleh perusahaan atau badan hukum maupun perorangan yang menggunakan jasa tenaga kerja atas suatu pekerjaan dan membayar upah kepada tenaga kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

3) Sanksi Terhadap Pekerja dan Pengusaha dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003

Sanksi tersebut terdiri dari Sanksi Pidana dan Sanksi Administratif, sebagaimana disebutkan dibawah ini :

Tabel : sanksi dalam undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003

No	Jenis Sanksi	Pasal	Sanksi
1.	Sanksi Pidana	Pasal 183 terhadap pasal 74	penjara paling (singkat) 2 tahun (lama), Denda Rp200.000.000,00 (sedikit), denda Rp500.000.000,00 (banyak).
		Pasal 184 terhadap pasal 167 ayat (5)	Penjara 1 tahun s/d 5 tahun, denda Rp 100.000.000,00 (sedikit), denda Rp 500.000.000,00 (banyak) TP kejahatan
		Pasal 185 terhadap pasal 42 ayat (1) dan (2), pasal 68, 69 ayat (2), pasal 80, pasal 82, pasal 90 ayat (1), pasal 143, dan pasal 160 ayat (4 dan 7)	Penjara 1 tahun s/d 4 tahun, denda Rp 100.000.000,00 (sedikit), denda Rp 400.000.000,00 (banyak), TP kejahatan.

		Pasal 186 terhadap pasal 35 ayat (2) dan (3), pasal 93, ayat (2), pasal 137, dan pasal 138 ayat (1)	Penjara singkat 1 bulan, lama 4 tahun denda Rp 10.000.000,00 (sedikit), denda Rp 400.000.000,00 (banyak) TP Pelanggaran.
		Pasal 187 terhadap pasal 37 ayat (2), pasal 44 ayat (1), pasal 45 ayat (1), pasal 67 ayat (1), pasal 71 ayat (2), pasal 76, pasal 78, ayat (2), pasal 79 ayat (1,2), pasal 85 ayat (3), pasal 144	Penjara singkat 1 bulan, lama 12 bulan, denda Rp 10.000.000,00 (sedikit), denda Rp 100.000.000,00 (banyak). TP Pelanggaran.
		Pasal 188 terhadap pasal 14 ayat (2), pasal 38 ayat (2), pasal 63 ayat (1), pasal 78 ayat (1), pasal 108 ayat (1), pasal 111 ayat (3) pasal 114, dan pasal 148	Denda Rp 5.000.000,00 (sedikit), denda Rp 50.000.000,00 TP Pelanggaran
		Pasal 189	Penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja.
2.	Sanksi Administratif	Pasal 190 diatur dalam pasal 5, pasal 6, pasal 15, pasal 25, pasal 38 ayat (2), pasal 45 ayat (1), pasal 47 ayat (1), pasal 48 pasal 87, pasal 106, pasal 126 ayat (3), pasal 160 ayat (1,2)	Teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, pencabutan izin.

BAB IV

PENETAPAN UPAH DALAM PANDANGAN HUKUM ISLAM

A. Mekanisme Penetapan Upah Minimum Regional Sumatera Selatan

Pemerintah daerah Provinsi Sumatera Selatan sudah menetapkan Upah Minimum Regional Sumatera Selatan tahun 2015, naik sebesar Rp 1.974.000,- dengan Surat Keputusan (SK) Gubernur No. 675 tahun 2015. Kenaikan ini hasil revisi atas kenaikan Upah Minimum Provinsi (UMP) sebelumnya yang ditetapkan sebesar Rp. 1.825.000,- Kenaikan Upah Minimum Regional tersebut wajib dilaksanakan oleh pimpinan perusahaan, sebagaimana diatur pada pasal 89, 90, dan 91 Undang-Undang No. 13 Tahun 2013.

Pengaturan upah minimum regional Sumatera Selatan telah diputuskan dalam SK Gubernur No. 017 tahun 2015 yaitu terdapat dalam pertimbangan point b, yaitu:

“Bahwa dalam rangka meningkatkan pendapatan pekerja, kesejahteraan masyarakat dan untuk mendorong peningkatan kerja/peran serta pekerja, telah dilakukan perhitungan kembali mengenai Upah Minimum Regional dengan memperhatikan kebutuhan hidup layak terendah di Provinsi Sumatera Selatan”.

Jadi dengan diberlakukannya SK Gubernur No. 675 Tahun 2015. Sudah jelas pengaturan Upah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2015 sebesar Rp. 1.974.346,-. Dalam rangka meningkatkan pendapatan pekerja, kesejahteraan masyarakat dan untuk mendorong peningkatan kinerja atau

peran serta pekerja. Maka wajib dilaksanakan oleh pimpinan perusahaan, sebagaimana diatur pada pasal 89, 90, dan 91 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

a. Prinsip Dasar Pengupahan

Prinsip pengupahan dalam Islam tidak terlepas dari prinsip dasar kegiatan ekonomi (*Mu'amalah*) secara umum, terutama dalam hal ini adalah prinsip keadilan (*al-'adl*) dan prinsip moralitas (*akhlak*). Dalam konteks hukum ekonomi penegakan keadilan tidak hanya bernilai yuridis ekonomi semata, tetapi juga berdimensi telogis.³⁸ Karena itu keadilan dalam *khazanah* Islam adalah “keadilan Ilahi”, yaitu keadilan yang tidak terpisah dari moralitas, didasarkan pada nilai-nilai absolute yang diwahyukan Tuhan dan penerimaan manusia terhadap nilai-nilai tersebut merupakan suatu kewajiban.³⁹

Prinsip-prinsip pokok transaksi menurut Islam adalah:

Jasa yang ditransaksikan adalah jasa yang halal dan bukan jasa yang haram. Dengan demikian, dibolehkan melakukan hukum *Ijarah* untuk keahlian memproduksi barang-barang keperluan sehari-hari yang halal, seperti untuk memproduksi makanan, pakaian, peralatan rumah tangga, dan lain-lain. Namun, tidak dibolehkan melakukan transaksi *ijarah* untuk keahlian membuat minuman keras (*khamar*), membuat

³⁸ Nindin, *Upah Minimum Regional dalam Perspektif Ekonomi Islam*. (Tesis. Yogyakarta: UII). Hlm. 72

³⁹ Muhammad, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*. (Yogyakarta: Graha Ilmu. 2007). Hlm 7

narkotika dan obat-obat terlarang atau segala aktivitas yang terkait dengan riba.

b. Cara Pembayaran Upah

Proses penentuan upah yang Islam berasal dari dua faktor: objektif dan subjektif. Objektif adalah upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja. Sedangkan subjektif, upah ditentukan melalui pertimbangan-pertimbangan sosial. Maksud pertimbangan-pertimbangan sosial adalah nilai-nilai kemanusiaan tenaga kerja. Selama ini ekonomi konvensional berpendapat, upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja. Namun ada sisi kemanusiaan yang harus diperhatikan pula. Misal, tata cara pembayaran upah berdasarkan Hadist “*Bayarlah upah sebelum kering keringat*”

Mengenai pembayaran upah, ditetapkan dalam kitab Undang-undang Hukum Perdata bahwa majikan wajib membayar upah pada waktu-waktu yang telah ditentukan (ps 1602), dalam peraturan tentang memperkerjakan buruh. Dalam peraturan perburuhan diperusahaan perindustrian secara teratur dan sedikit-dikitnya sebulan sekali. Upah harus diterima oleh buruh, jadi majikan harus membayar kepada buruh (KUHPa ps 1602, peraturan tentang memperkerjakan buruh ps.2 perindustrian ps.5 ayat 1). Pasal 1602 KUHPa itu merupakan penegasan dari azas hukum yang dimuat pada pasal 1385 KUHPa yang mengtakan

bahwa pembayaran harus dilakukan kepada si berpiutang (si penangih) atau kepada seorang yang diberi kuasa olehnya.⁴⁰

Pasal 16 yaitu:

“Bila tempat pembayaran upah tidak ditentukan dalam perjanjian atau peraturan perusahaan, maka pembayaran upah dilakukan di tempat buruh biasa bekerja, atau di kantor perusahaan”.

Pasal 17 yaitu:

“Jangka waktu pembayaran upah secepat-cepatnya dapat dilakukan seminggu sekali atau selambat-lambatnya sebulan sekali, kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu minggu”.

Pasal 18 yaitu:

Bilamana upah tidak ditetapkan menurut jangka waktu tertentu, maka pembayaran upah disesuaikan dengan ketentuan pasal 17 dengan pengertian bahwa upah harus dibayar sesuai dengan hasil pekerjaannya dan atau sesuai dengan jumlah hari atau waktu dia bekerja.

Pasal 19 yaitu:

(1). Apabila upah terlambat dibayar, maka mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5% (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan. Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1% (satu persen) untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan. (2). Apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayar, maka disamping berkewajiban untuk membayar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha diwajibkan pula membayar bunga yang ditetapkan oleh bank kredit perusahaan yang bersangkutan. (3). Peyimpangan yang mengurangi ketentuan dalam pasal ini adalah batal menurut hukum.

Jadi, untuk memenuhi kebutuhan hidup tenaga kerja perlu keseimbangan antara pengusaha dan pekerja dengan saling menguntungkan begitu juga dengan keadilan. Dengan kesepakatan

⁴⁰ Soepomo, *hukum perburuhan bidang hubungan kerja*. (Jakarta:Djambatan. 1990). Hlm 119.

bersama, walaupun Upah Minimum Regional Sumatera Selatan sebesar Rp. 1. 974.456,- belum memenuhi kebutuhan hidup tenaga kerja akan tetapi sudah mendekati kebutuhan hidup layak. Jadi kesimpulannya hubungan antara pihak yang dipekerjakan dengan pihak yang dipekerjakan dibangun atas asas kemanusiaan, rasa kasih sayang, kemitraan dan keadilan, atau kesepadanan kerelaan dan '*Urf* (Kebiasaan).

c. Asas-asas Pengupahan

Ada beberapa asas pengupahan yang telah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan terperinci sebagai berikut:

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus (Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).
- b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/ buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama (Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan Upah)
- c. Upah tidak dibayar apabila pekerja/ buruh tidak melakukan pekerjaan *no work no pay* (Pasal 93 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003).

- d. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum (Pasal 90 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003).
- e. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan upah tunjangan tetap, dengan formulasi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003).
- f. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/ buruh karena kesengajaan atau kelalaian dapat dikenakan denda (Pasal 95 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003).
- g. Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaian mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentasi tertentu dari upah pekerja/ buruh (Pasal 95 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003).

Demikian mengenai asas-asas pengupahan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, baik dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah maupun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁴¹

⁴¹ Undang-Undang Ketenagakerjaan, 2003 dan PP tentang Perlindungan Upah No. 18 Tahun 1981.

B. Besaran UMR Sumatera Selatan dalam Perspektif Hukum Islam

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 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.

Inti ajaran Islam di bidang ekonomi adalah "*Maslahah dan adl*", masalah terkait dengan nilai absolute keberadaan barang, jasa atau action (termasuk kebijakan ekonomi) dimana kesemuanya harus memenuhi kriteria-kriteria yang mengarah pada perwujudan syariah (maqashid al-syariah) yaitu perlindungan agama, jiwa akal, harta dan keturunan. Manusia tidak berhak atas bagian yang tidak diberikan Tuhan kepadanya, Tuhan memberikan pada setiap orang haknya oleh karena itu jangan mengganggu apa yang dimiliki orang lain. Sementara adl terkait dengan interaksi relative antara satu hal dengan hal lain, individu yang satu dengan individu yang lain, atau masyarakat tertentu dengan masyarakat yang lain.

Solusi terhadap problem UMR dan UMD ini tentu saja harus terus diupayakan dan diharapkan mampu membangun kondisi seideal mungkin. Untuk tujuan itu setidaknya ada dua kondisi mendesak yang harus diwujudkan, yaitu :

1. Kondisi normal (persaingan sempurna) yang mampu menyetarakan posisi buruh-pengusaha sehingga penentuan besarnya upah disepakati oleh kedua pihak yang besarnya ditentukan oleh besaran peran serta kerja pihak buruh terhadap jalannya usaha perusahaan yang bersangkutan. Kondisi seperti ini bisa terwujud jika kualitas SDM buruh memadai sesuai dengan kebutuhan dan besarnya pasar tenaga kerja seimbang. Kondisi seperti ini akan mampu mewujudkan “akad ijarah” (perjanjian kerja) yang dalam pandangan syariat Islam yang didefinisikan secara ringkas sebagai “Aqdu al ‘ala al manfa’ati bi ‘iwadhin” (aqad atas suatu manfaat dengan imbalan/upah).
2. Mewujudkan kondisi ideal ketika seluruh rakyat (bukan hanya kaum buruh) memiliki pendapatan lain untuk memenuhi kebutuhan dasar minimal (hajat asasiyah) bagi kehidupannya. Perwujudan kondisi ini, dalam pandangan syariat Islam menjadi tanggung jawab utama Negara. Dalam politik ekonomi Islam, pemerintah bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan pokok (primer) rakyat dan mempermudah kesempatan untuk kebutuhan tambahan (sekunder ataupun tersier).

Dalam transaksi ijarah terdapat dua pihak yang terlibat, yakni pihak yang memberikan jasa dan mendapatkan upah atas jasa yang diberikan, yang disebut dengan pekerja (ajir), serta pihak penerima jasa atau pemberi pekerjaan, yakni pihak yang memberikan upah yang disebut dengan pengusaha/majikan (musta'jir). Menurut Islam, suatu transaksi ijarah yang akan dilakukan haruslah memenuhi prinsip-prinsip pokok transaksi ijarah. Prinsip-prinsip pokok transaksi menurut Islam adalah:

Jasa yang ditransaksikan adalah jasa yang halal dan bukan jasa yang haram. Dengan demikian, dibolehkan melakukan transaksi ijarah untuk keahlian memproduksi barang-barang keperluan sehari-hari yang halal, seperti untuk memproduksi makanan, pakaian, peralatan rumah tangga, dan lain-lain. Namun, tidak dibolehkan melakukan transaksi ijarah untuk keahlian membuat minuman keras (khamar), membuat narkotika dan obat-obat terlarang, atau segala aktivitas yang terkait dengan riba.

Seperti dikemukakan bahwa fiqh muamalah adalah ilmu tentang hukum-hukum syara' yang mengatur hubungan manusia dengan manusia lain yang sasarannya harta benda atau *mal*. Hubungan tersebut sangat luas karena mencakup hubungan antara sesama manusia. Baik muslim maupun non muslim. Namun ada beberapa prinsip acuan dan pedoman secara umum untuk kegiatan muamalah ini. Salah satunya adalah muamalah harus didasarkan kepada persetujuan dan kerelaan kedua belah pihak dan dalam muamalah tidak boleh merugikan diri sendiri dan orang lain. Persetujuan dan kerelaan kedua belah pihak yang melakukan

transaksi merupakan asas yang sangat penting untuk keabsahan setiap akad. Untuk menunjukkan adanya kerelaan dalam setiap akad atau transaksi dilakukanlah ijab dan qabul atau serah terima antara kedua belah pihak yang melakukan transaksi. Setiap transaksi dan hubungan perdata (muamalah) dalam islam juga tidak boleh menimbulkan kerugian kepada diri sendiri dan orang lain.

Objek pembahasan fiqh muamalah adalah hubungan antara manusia dengan manusia lain yang berkaitan dengan benda atau mal. Hakikat dari hubungan tersebut adalah berkaitan dengan hak dan kewajiban antara manusia yang satu dengan manusia yang lain.

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 factor, diantaranya adalah jenis pekerjaan, waktu yang diperlukan, harga barang yang diproduksi dan taraf hidup. Para ahli hukum Islam menyesuaikan factor-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 Islam.

Tujuan disyariatkannya al-ijarah itu adalah untuk memberikan keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup. Seseorang mempunyai uang tetapi tidak dapat bekerja, di pihak lain ada yang punya tenaga dan membutuhkan uang. Dengan adanya keduanya saling mendapatkan keuntungan. Seseorang tidak memiliki mobil tapi memerlukannya. Di pihak lain ada yang mempunyai mobil dan memerlukan uang. Dengan transaksi ijarah kedua belah pihak dapat memperoleh manfaat.

Upah dan pemenuhan kebutuhan ekonomi dalam Islam.

Pangan dan sandang adalah kebutuhan pokok manusia yang harus terpenuhi. Tidak seorang pun yang dapat melepaskan diri dari kedua kebutuhan itu. Oleh karena itu, Islam menjadikan dua hal itu sebagai nafkah pokok yang harus diberikan kepada orang-orang yang menjadi tanggungjawabnya.

Terdapat 6 faktor yang menjadi penentu tingkat upah minimum.

1. Kebutuhan hidup minimum pekerja,
2. Indeks harga konsumen,
3. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan,
4. Tingkat upah yang berlaku di masyarakat,
5. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita,

6. Tingkat/kondisi pasar kerja.

Informasi terhadap standar kebutuhan hidup di peroleh melalui survey yang dilaksanakan setiap bulan oleh dewan pengupahan. Upah Minimum Provinsi seringkali menjadi ajang keributan antar pengusaha dan pekerja, upah minimum regional seringkali lebih kepada seberapa layak hidup layak. Lalu mereka menghitung berapa biaya transport, berapa uang makan, pakaian, sekolah dan lain-lain. Seluruh tindakan ini tidak sepenuhnya salah, tetapi ini akan lebih baik bagaimana menciptakan keseimbangan di dalam dunia kerja.

Dalam suatu pekerjaan atau 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 antara pemberi kerja dan penerima kerja. Perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap penetapan juga tinggi.

Perusahaan atau instansi pemerintah harus memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan sesuai syariah Islam. Dalam pemberian gaji/upah perlu diperhatikan apakah gaji/upah tersebut telah mencukupi kebutuhan minimal, selain itu factor gaji dan upah ikut mempengaruhi baik tidaknya kinerja pegawai. Gaji/upah sebagai salah satu komponen penting dalam upaya meningkatkan kerja pegawai dan sebagai factor perangsang dalam

mendorong pegawai untuk tercapainya tujuan, sehingga pemberian upah yang layak bagi karyawan harus diperhatikan. Tujuan utama pemberian gaji/upah tampaknya sudah tidak perlu dipermasalahkan lagi, yaitu menciptakan pegawai yang berkualitas di samping masalah keadilan, maka dalam pengupahan perlu diperhatikan pula unsure kelayakan. Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan-perusahaan lain, atau bisa juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum atau juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum.

Di dalam islam kelayakan bermakna cukup dari segi pangan, sandang dan papan dan janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah mempekerjakan seseorang, dengan gaji/upah jauh dibawah upah yang biasanya diberikan. Dalam islam penentuan perkiraan upah disaat pertama kali melakukan transaksi atau kontrak kerja merupakan sesuatu yang harus dilakukan diantaranya, apabila terjadi suatu perselisihan di antara keduanya tentang upah yang ditentukan maka penentuan perkiraan gaji/upah tersebut ditentukan oleh perkiraan para ahli yang berarti bahwa yang menentukan atau menangani gaji/upah kerja ataupun pekerja yang hendak diperkirakan upahnya. Perkiraan gaji/upah yang ditentukan telah disesuaikan dengan manfaat jasanya, dimana perkiraan jasanya tidak bersifat paten, melainkan dengan masa yang telah menjadi kesepakatan,

ataupun terkait dengan pekerjaan yang sepakat untuk dilaksanakan, ataupun terkait dengan pekerjaan yang sepakat untuk dilaksanakan, sehingga bila masanya telah berakhir ataupun pekerjaannya telah tuntas maka perkiraan gaji/upah yang baru bisa dimulai kembali.

Yang termasuk dalam kebutuhan pokok (primer) dalam pandangan Islam mencakup kebutuhan terhadap barang-barang tertentu berupa pangan, sandang dan papan, serta kebutuhan terhadap jasa-jasa tertentu, berupa pendidikan, kesehatan, dan keamanan. Islam menjamin tercapainya pemenuhan seluruh kebutuhan pokok (primer) setiap warga Negara (muslim dan non muslim) secara menyeluruh, baik kebutuhan yang berupa barang maupun jasa. Dalam rangka memenuhi seluruh kebutuhan pokok masyarakat, menurut Islam Negara menetapkan suatu strategi politik yang harus dilaksanakan agar pemenuhan tersebut dapat berjalan dengan baik. Secara garis besar strategi pemenuhan kebutuhan pokok dibedakan antara pemenuhan kebutuhan pokok yang berupa barang dengan kebutuhan pokok berupa jasa. Dalam hal ini dibutuhkan strategi pemenuhan kebutuhan pokok berupa barang sandang, pangan, dan papa; serta strategi pemenuhan kebutuhan pokok berupa jasa keamanan, kesehatan, dan pendidikan. Pengelompokan ini dilakukan karena terdapat perbedaan antara pelaksanaan jaminan pemenuhan kebutuhan pokok, serta antara kebutuhan yang berbentuk barang dengan yang berbentuk jasa.

Untuk pemenuhan kebutuhan pokok yang berupa barang, Negara memberikan jaminan dengan mekanisme tidak langsung, yakni dengan jalan menciptakan kondisi dan sarana yang dapat menjamin terpenuhi kebutuhan tersebut. sementara itu, berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan jasa pokok dipenuhi dengan mekanisme langsung, yakni Negara secara langsung memenuhi kebutuhan jasa pokok tersebut.

Berdasarkan praktik dilapangan, cara pembayaran terbagi menjadi dua macam, yaitu menurut waktu pembayaran dan tempat pembayaran.

a. Menurut waktu pembayaran, terbagi :

1). Upah bulanan

Upah bulanan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh pada setiap bulan. Biasanya pada akhir bulan berjalan atau awal bulan berikutnya.

2). Upah mingguan

Upah mingguan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pkerja/buruh pada setiap minggu. Bisa seminggu sekali atau dua minggu sekali, jadi kembali pada kesepakatan kedua pihak.

b. Menurut tempat pembayaran, terbagi :

1). Di kantor perusahaan yang umumnya disepakati secara otomatis oleh para pihak dalam suatu perjanjian kerja.

2). Di lokasi kerja atau tempat-tempat lain yang disepakati, berdasarkan pertimbangan kepraktisan atau kemudahan karena tempat kerja yang terpencar-pencar.⁴²

⁴² Abdul Khakim. *Aspek hukum pengupahan berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*. Citra Aditya Bakti: Bandung. Hlm. 13-15.

BAB V

PENUTUP

a. KESIMPULAN

1. Penetapan Upah Minimum Regional Sumatera Selatan telah diputuskan dalam SK Gubernur No. 675 Tahun 2014 yaitu sebesar Rp. 1.974.346,-. Maka bagi pihak Perusahaan wajib melaksanakan sebagaimana diatur dalam pasal 89, 90, 91 Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Pengaturan mengenai mekanisme penetapan upah minimum diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Tahapan pengupahan dilakukan oleh Dewan pengupahan yang dibentuk dengan keputusan Presiden Nomor 107 tahun 2004 Tentang Dewan pengupahan. Proses penetapan ini dimulai dari penyusunan tim survey oleh Dewan Pengupahan Sumatera Selatan untuk meninjau langsung kepasar berkenaan dengan harga kebutuhan yang dikonsumsi oleh masyarakat dengan ukuran pria/wanita lajang sesuai Permenakertrans No. Per/17/Men/VII/2005 tentang komponen dan pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.
2. Besaran Upah dalam hukum Islam itu ditetapkan menurut kesepakatan antara kedua belah pihak. Seperti membuat kesepakatan atau perjanjian sebelum akad terjadi pada waktu tertentu. Selain itu, besaran Upah Minimum Regional Sumatera Selatan telah sesuai atau adil berdasarkan hukum Islam, berdasarkan SK gubernur melalui mekanisme yang telah ditetapkan. UMR Sumatera Selatan, telah adil

dan sesuai. Melalui survey yang telah dilakukan oleh dewan ketenagakerjaan.

b. SARAN

Dari hasil kesimpulan di atas maka penulis menyarankan agar penerapan upah yang dilakukan oleh pengusaha di Provinsi Sumatera Selatan bisa dilakukan seadil-adilnya, berdasarkan aturan yang sudah ditetapkan dan kemampuan atau *skill* yang dimiliki oleh pekerja sehingga tidak ada yang dirugikan antara dua belah pihak. Untuk memenuhi kebutuhan hidup tenaga kerja, sehingga dapat mensejahterakan bagi tenaga kerja itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Hafidz Imam Ibnu Hajar Al-Asqalany. *Bulughul Maram Min Adillatil Ahkam*. Tasikmalaya: MTPS. 2010
- Alma, Buchari. *Dasar-Dasar Etika Bisnis Islam*. Bandung: CV Alfabeta Bandung. 1993
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2010. Edisi Revisi 2010. Cet ke-14
- Arios, Rois Leonard. *Rumah Rakit (Mengarungi Hidup di atas Sungai Musi Kota Palembang)*. Padang: BPSNT Padang Press. 2010.
- Asikin, Zainal dkk. *Dasar-Dasar Hukum Perburuan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2006. Ed 1-6
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Bisnis*. Jakarta: PT Grafindo Persada. 2005
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Bisnis Dan Pelaksanaannya Di Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2006. Ed 1-2
- A Zainuddin, *Al-Islam (Muamalah dan Akhlak)*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA. 1999
- Az- Zuhaili, Wahbah. *Fiqh Islam Wa adillatuh*. Jakarta: Gema Insani. 2011
- Dunia, Firdaus A. *Pengantar Akuntansi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. 2008
- Ghazali, Abdul Rahman. Dkk. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Kencana. 2010
- Huda, Nurul. dkk. *Ekonomi Makro Islam*. Jakarta: Kencana. 2008. Ed. 1. Cet ke-2
- Issa Beekum, Rafik. *Etika Bisnis Islami*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2004
- Nindin, *Upah Minimum Regional dalam Perspektif Ekonomi Islam*. Tesis. Yogyakarta: UII
- Khakim, Abdul. *Aspek Hukum Pengupahan berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2013*. Citra Aditya Bakti: Bandung. 2006.
- Muhammad, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2007
- Muhammad Syaikh bin Ibrahim. *Ensiklopedi Islam Al-Kamil*. Jakarta: Darus Sunnah Press. 2009

- Muhammad Santun, Dedi Irwanto. *Kota Palembang*, Yogyakarta: Ombak. 2011
- Mardani. *Hukum Bisnis Syariah*. Jakarta: Kencana. 2014
- Musthafa, Syekh Ahmad. *Tarjamah Tafsir Al-Maraghi*. Bandung: CV ROSDA. 1987. Cet ke-2
- Muslich, Ahmad Wardi. *Fiqh Muamalah*. Amzah. 2010.
- Riduwan. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta. 2004. Cet ke-6
- Saifullah. *Ekonomi Pembangunan Islam*. Palembang: Gunungdjati Press. 2012
- Saliman, Abdul R. *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*. Jakarta: Kencana. 2005
- Soepomo, *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan. 1993
- Soepomo, Imam. *Kitab Undang-Undang Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan. 1981
- Soepomo, *hukum perburuhan bidang hubungan kerja*. Jakarta: Djambatan. 1990
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Rajawali Pers. 2013. Cet ke-8
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika. 2009
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Ketenagakerjaan. Jakarta: Sinar Grafika. 2003
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2005.
- <http://hadypradipta. Blog. Ekonomi Syaria'ah. Net/2015/20/09:Fiqh Muamalah. http/www. Elvan Syaputra, Senin 26/Januari/2016/11:51 file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/Pengaturan%20Upah.pdf. Net18-082016.>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Ummahatul Mukminiati
Tempat/tanggal Lahir : Gajah Mati, 21 september 1994
NIM : 12170049
Alamat : Kuang Dalam Barat, Kec Muara Kuang,
Kab. Ogan Ilir.
No. Telp/HP : 089506929672

B. Nama Orang Tua

1. Ayah : Badrul Anwar
2. Ibu : Jamilah

C. Pekerjaan Orang Tua

1. Ayah : Tani
2. Ibu : Ibu Rumah Tangga

Status dalam keluarga : anak ke-1 dari 1 saudara

D. Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri Gajah Mati (2001-2006)
2. SMP Negeri 2 rambang kuang (2006-2009)
3. SMA Negeri 2 rambang kuang (2009-2012)
4. UIN Raden Fatah Palembang (2012-2016)

LAMPIRAN-LAMPIRAN



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI (UIN) RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
JURUSAN MUAMALAH**

Jln. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry, Kode Pos 30126 Kontak Pos : 54 Telp (0711) 36242 KM. 3,5 Palembang

Formulir D.2

Hal : Mohon Izin Penjilidan Skripsi

Kepada Yth.
Bapak Pembantu Dekan I
Fakultas Syariah dan Hukum UIN Raden Fatah
Palembang

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Kami Menyatakan bahawa mahasiswa:

Nama Mahasiswa	: Ummahatul Mukminiati
NIM / Program Studi	: 12170049 / Muamalah
Judul Skripsi	: Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Minimum Regional Sumatera Selatan Tahun 2015

Telah selesai melaksanakan perbaikan skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazanya.

Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalammu'alaikum. Wr. Wb.

Penguji Utama

Prof. Dr. H. Cholidi, MA

NIP. 19570801 198303 1 007

Palembang, Desember 2016

Penguji kedua

Siti Rochmiatun, SH, M. Hum

NIP. 19651001 199903 2001

Mengetahui,
Pembantu Dekan I

Dr. H. Marsaid, MA

NIP: 19620706 199003 1 004

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Ummahatul Mukminiati
 Nim : 12170049
 Fakultas/Jurusan : Syariah dan Hukum / Muamalah
 Pembimbing I : Drs. Muhamad Harun, M. Ag
 Judul : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Minimum Regional Sumatera Selatan Tahun 2015

No	Tanggal	Keterangan	Paraf
1.	10 April 16	<p>Tegaskan kembali pendekatan → fokus jumlah UMR atau mekanisme.</p> <p>aka mekanisme → harus punya data / data berdasarkan</p> <p>① pembuat PP → sesuai prop atau anggotanya dengan yg melatarbelakangi itu.</p> <p>② Fikih memandeh yg mendata berdasarkan cara penentuan bahwa tabel upah.</p> <p>aka tidak mengacu pada pokok ke jumlah tabel UMR.</p>	P

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Ummahatul Mukminiati
 Nim : 12170049
 Fakultas/Jurusan : Syariah dan Hukum / Muamalah
 Pembimbing I : Drs. Muhamad Harun, M. Ag
 Judul : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Minimum Regional Sumatera Selatan Tahun 2015

No	Tanggal	Keterangan	Paraf
2	16/8-16	<p>- Tambahkan gambaran UMR 53.15 -!!</p> <p>↓</p> <p>- hapuskan dgn teori zakat & URP.</p> <p>↓</p> <p>apakah UMR & sama URP? → diteliti</p> <p>→ Arahkan kpd</p> <p>① Mekanisme penentuan tayan mengenai h. 156</p> <p>② → harus dilihat dgn sisi lain apakah UMR → sesuai dgn kebutuhan peker? → kalau sesuai →</p> <p>→ o, u!</p>	





LEMBAR KONSULTASI

Nama : Ummahatul Mukminiati
Nim : 12170049
Fakultas/Jurusan : Syariah dan Hukum / Muamalah
Pembimbing I : Drs. Muhamad Harun, M. Ag
Judul : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Minimum Regional Sumatera Selatan Tahun 2015

No	Tanggal	Keterangan	Paraf
	10/10-16	Perbaiki sesuai petunjuk	B
	17/10-16	ace	B

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Ummahatul Mukminiati
Nim : 12170049
Fakultas/Jurusan : Syariah dan Hukum / Muamalah
Pembimbing II : Syahril Jamil, M. Ag
Judul : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Minimum Regional Sumatera Selatan Tahun 2015

No	Tanggal	Keterangan	Paraf
1.	30 Mei 2016	Penyerahan Proposal	
2.	5 Juni 2016	Perbaikan	
3.	13 Juni 2016	Acc Proposal	
4.	29 Agustus 2016	Keseluruhan Bab I - V	
5.	9 September 2016	Perbaikan Keseluruhan	
6.	19 September 2016	Perbaikan Keseluruhan	
7.	30 September 2016	Perbaikan Keseluruhan	
8.	7 Oktober 2016	Ke. lanjutkan ke pbb!	