

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Upah Buruh

1. Pengertian Upah Buruh

Secara sederhana upah dapat dijelaskan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja. Adapun dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan upah didefinisikan sebagai hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³⁸ Sedangkan pengertian buruh dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah.³⁹ Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴⁰

Berangkat dari dua pengertian itu, dapat diambil penjelasan bahwa upah buruh adalah imbalan dari pengusaha yang ditujukan kepada buruh

³⁸ Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

³⁹ <https://kbbi.web.id/buruh> diakses tanggal 29 Agustus 2021

⁴⁰ Pasal 1 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

karena atas sumbangsih tenaganya yang telah membantu pekerjaan pengusaha.

Pemberian upah sebagai perwujudan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2), yaitu setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.⁴¹ Oleh karena itu, sebagai upaya pemerintah untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi buruh. Dalam PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan memuat beberapa kebijakan pengupahan yang meliputi:

- a. Upah minimum.
- b. Struktur dan skala upah.
- c. Upah kerja lembur.
- d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu.
- e. Bentuk dan cara pembayaran upah.
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.⁴²

Kebijakan pengupahan diatas tiada lain dimaksudkan untuk menjamin pemenuhan kehidupan yang layak bagi buruh. Dengan kebijakan pengupahan yang dibuat pemerintah tersebut diharapkan dapat melindungi buruh agar buruh dapat memenuhi kebutuhannya sendiri maupun keluarganya.

2. Teori-Teori Upah Buruh

Terdapat berbagai teori yang dapat digunakan sebagai dasar untuk menetapkan upah pekerja/buruh. Teori-teori tersebut adalah:

⁴¹ Harnida Gigih Aryanti, Inung Oni Setiadi, Irim Rismi Hastyorini, dan Kartika Sari, *Ketenagakerjaan*, (Klaten: Cempaka Putih, 2015), h. 10

⁴² Pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

a. Teori upah hukum alam (David Ricardo)

Menurut David Ricardo, upah yang wajar adalah upah yang cukup untuk memenuhi kehidupan pekerja dan keluarganya serta sesuai dengan kemampuan perusahaan. Jika upah yang diberikan perusahaan terlalu tinggi, akan memengaruhi jumlah penjualan. Harga akan meningkat sejalan dengan biaya produksi yang tinggi. Jika upah yang diberikan rendah maka pekerja akan hidup miskin. David Ricardo mengatakan bahwa yang menentukan tingkat harga adalah tingkat upah alami yang jumlahnya hanya cukup untuk buruh bertahan hidup.⁴³

b. Teori undang-undang upah besi (Ferdinand Lassalle)

Menurut Lassalle, teori upah normal oleh David Ricardo di atas hanya memenangkan majikan saja. Oleh karena itu menurut teori ini, buruh harus berusaha menentangnya agar dapat mencapai kesejahteraan hidup.⁴⁴

c. Teori persediaan upah atau teori dana upah (John Stuart Mill)

Menurut teori ini, pekerja atau buruh tidak perlu menentang seperti yang dikemukakan oleh teori undang-undang upah besi karena upah yang diterimanya itu sebetulnya berdasarkan pada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana jumlah besar, maka akan besar pula upah yang akan diterima pekerja/buruh.

⁴³ Harnida Gigih Aryanti, dkk. *Ketenagakerjaan...*, h. 10

⁴⁴ Mawardi Khairi, dkk. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, (Sleman: Deepublish, 2021), h. 42

Sebaliknya, kalau dana itu berkurang, jumlah upah yang diterima pekerja/buruh pun akan berkurang.⁴⁵

d. Teori upah etika

Golongan agama yang sangat memperhatikan nasib buruh, menghendaki supaya soal upah itu juga ditinjau dari sudut etika, yaitu bahwa upah itu harus menjamin penghidupan yang baik bagi buruh dan keluarganya. Penetapan upah hendaknya didasarkan pada jumlah anggota keluarga dari buruh.⁴⁶

e. Teori upah sosial

Teori ini dilaksanakan di negara sosialis, tidak lagi mendasarkan upah atas produktivitas suatu pekerjaan, tetapi semata-mata didasarkan atas kebutuhan buruh. Semua buruh harus menghasilkan sesuai dengan kecakapan masing-masing dan akan menerima upah sesuai dengan kebutuhannya.⁴⁷

3. Jenis-Jenis Upah Buruh

Secara yuridis sebenarnya tidak ada pengertian yang jelas tentang jenis upah, tetapi jika dicermati dari beberapa ketentuan pengupahan, jenis upah dapat dikelompokkan sebagai berikut:

⁴⁵ Zaeni Ashyadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h. 69

⁴⁶ Mawardi Khairi, dkk. *Buku Ajar...*, h. 42-43

⁴⁷ *Ibid.*, h. 43

a. Upah tetap⁴⁸

Upah tetap adalah upah yang diterima buruh secara tetap atas suatu pekerjaan yang dilakukan secara tetap. Pembayaran upah tetap hanya diperuntukan bagi pekerja yang status perjanjian kerjanya untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) atau dalam bahasa sehari-hari adalah pekerja tetap.

b. Upah tidak tetap⁴⁹

Upah tidak tetap adalah upah yang diterima buruh secara tidak tetap atas suatu pekerjaan. Tidak tetapnya upah yang diterima buruh tersebut akibat dari volume pekerjaan yang tidak stabil.

c. Upah harian⁵⁰

Upah harian adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada buruh secara perhitungan harian atau berdasarkan tingkat kehadiran. Upah harian dibayarkan secara harian hanya kepada buruh yang status perjanjian kerjanya adalah harian lepas.

d. Upah borongan⁵¹

Menurut David Shirley upah borongan diterapkan untuk jenis pekerjaan yang sulit dihitung berdasarkan satuan ataupun waktu. Pembayaran upah borongan dilakukan antara pemberi kerja dan pekerja yang telah disepakati sebelum pekerjaan dimulai. Pekerja

⁴⁸ Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, dan Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, (Jakarta: Niaga Swadaya, 2008), h. 4

⁴⁹ *Ibid.*, h. 4

⁵⁰ Dilli Malianawati Utami, *Pemberian Upah Pekerja Berlandaskan Nilai-Nilai Pancasila*, (Pati: Eternity Publishing, 2021), h. 19

⁵¹ Harnida Gigih Aryanti, dkk. *Ketenagakerjaan...*, h. 13

yang dibayar secara borongan, dilarang dibayar lebih rendah dari upah minimum meskipun upah borongan yang mereka hasilkan di bawah upah upah minimum. Misalnya upah membangun rumah yang diberikan oleh pemilik rumah kepada pemborong atau pekerja pada saat rumah tersebut selesai dibangun.

4. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang diterima buruh dan merupakan patokan untuk jenis upah yang lain termasuk upah harian, upah borongan dimana upah tersebut dalam sebulan tidak boleh kurang dari nilai upah minimum yang telah ditetapkan dan berlaku di setiap provinsi atau kabupaten/kota.⁵² Merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan disebutkan bahwa upah minimum terdiri atas⁵³:

a. Upah Minimum Provinsi

Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi. Sebagaimana upah yang berlaku di Jawa Timur pada tahun 2021 yang ditetapkan oleh Gubernur sebesar Rp. 1.868.777,08.⁵⁴

⁵² Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji...*, h. 4

⁵³ Pasal 25 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

⁵⁴ Diktum Kesatu Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/498/013/2020 tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Timur 2021

b. Upah Minimum Kabupaten/Kota

Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) adalah upah minimum yang berlaku di wilayah kabupaten/kota. Contohnya upah yang berlaku di Kabupaten Blitar yakni sebesar Rp. 2.004.705,75.⁵⁵

B. Standar Minimum Upah dalam PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, terdapat beberapa standar minimum yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam memberikan upah buruh, yaitu sebagai berikut:

1. Standar Minimum Upah Berdasarkan Satuan Waktu

Upah berdasarkan satuan waktu merupakan sistem upah dimana besarnya upah didasarkan pada lama bekerja seseorang.⁵⁶ Dalam PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dijelaskan bahwa upah satuan waktu dapat dihitung secara per jam, harian, dan bulanan.⁵⁷ Upah per jam merupakan mekanisme pengupahan baru yang sebelumnya belum diatur dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Berikut cara penentuan upah berdasarkan satuan waktu:

⁵⁵ Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/538/KPTS/013/2020 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2021

⁵⁶ Agus Heri, "Ketenagakerjaan dan Pengangguran" dalam https://sumber.belajar.kemdikbud.go.id/repos/FileUpload/Ketenagakerjaan%20dan%20Penganggur/MP_files/konten4.html, diakses 29 Juli 2021

⁵⁷ Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

a. Upah per jam

Bagi perusahaan yang menjalankan sistem upah per jam terdapat parameter yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni penetapan upah per jam hanya dapat diperuntukkan bagi pekerja atau buruh yang bekerja secara paruh waktu dimana sistem pembayaran upah per jam didasarkan pada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh.⁵⁸

Dalam Pasal 16 Ayat (4) dijelaskan bahwa formula dalam perhitungan upah per jam adalah sebagai berikut:

$$\text{Upah per jam} = \frac{\text{upah sebulan}}{126}$$

Contohnya adalah semisal seorang buruh atau pekerja paruh waktu memiliki penghasilan yang mengikuti Upah Minimum Kabupaten (UMK) Blitar sebesar Rp. 2.004.705,75. Maka cara menghitungnya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Upah per jam} &= \text{Upah sebulan} : 126 \\ &= 2.004.705,75 : 126 \\ &= 15.910,36 \end{aligned}$$

Berdasarkan contoh di atas dapat disimpulkan bahwa upah per jam yang harus diterima oleh pekerja tersebut adalah sebesar Rp. 15.910,36. Sementara itu dijelaskan pula dalam Pasal 16 Ayat (3) PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan bahwa dalam

⁵⁸ Pasal 16 Ayat (1) dan Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

kesepakatan pembayaran upah per jam, perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari hasil perhitungan formula upah per jam.

b. Upah harian

Dalam hal upah buruh ditetapkan secara harian, sebagaimana diatur di dalam Pasal 17 PP Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan terdapat ketentuan yang tergantung pada jumlah hari kerja dalam seminggu, yang mana dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Bagi pekerja atau buruh yang bekerja dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu maka upah sehari adalah: Upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima).

Contoh: Upah Minimum Kabupaten (UMK) Blitar perbulan pada tahun 2021 adalah sebesar Rp. 2.004.705,75. Maka upah sehari yang harusnya dibayarkan perusahaan adalah $2.004.705,75:25=80.188,23$ atau dibulatkan menjadi Rp. 80.000 per hari.

- 2) Bagi pekerja atau buruh yang bekerja dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu maka upah sehari adalah: Upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu).

Contoh: apabila sebagaimana contoh diatas. Maka penghitungan upah yang harus dibayarkan perusahaan adalah $2.004.705,75:21=95.462,178$ atau dibulatkan menjadi Rp. 95.000 per hari.

2. Standar Minimum Upah Berdasarkan Satuan Hasil

Dalam ekonomi tidak semua pekerja dibayar berdasarkan lama waktu bekerja. Pada jenis pekerjaan tertentu pekerja dibayarkan berdasarkan hasil yang diperoleh. Sistem upah menurut hasil atau satuan ditentukan berdasarkan jumlah barang yang dihasilkan pekerja dalam proses produksi.⁵⁹ Penentuan upah satuan hasil tersebut dilakukan oleh perusahaan berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.⁶⁰

3. Berdasarkan Struktur Dan Skala Upah

Struktur dan skala upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah yang memuat kisaran nominal upah dari yang terkecil sampai dengan yang terbesar untuk setiap golongan jabatan.⁶¹ Sesuai dalam Pasal 4 ayat (1) PerMen Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2017, penyusunan struktur dan skala upah dapat dilakukan melalui tahapan analisa jabatan, evaluasi jabatan, dan penentuan struktur dan skala upah. Selain itu dalam Pasal 2 ayat (1) PerMen Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2017, struktur dan skala upah wajib disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Dalam penyusunan struktur dan skala upah terdapat beberapa metode yang dapat digunakan oleh pengusaha, antara lain

⁵⁹ Harnida Gigih Aryanti, dkk. *Ketenagakerjaan...*, h. 12

⁶⁰ Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

⁶¹ Pasal 1 ayat 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah

metode rangking sederhana, metode titik dua, dan metode poin faktor. Metode penyusunan struktur dan skala upah tersebut dapat dipilih oleh perusahaan sesuai dengan kondisi perusahaan masing-masing.⁶² Struktur dan skala upah dimaksudkan antara lain untuk⁶³:

- a. Mewujudkan upah yang berkeadilan.
- b. Mendorong peningkatan produktifitas di perusahaan.
- c. Meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.
- d. Menjamin kepastian upah.
- e. Mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi.

4. Upah Minimum

Membahas tentang upah minimum dalam peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, terdapat 3 (tiga) poin penting yang dapat dijelaskan dalam menentukan standar upah minimum, yaitu:

a. Upah Minimum Kabupaten/Kota

Menurut Pasal 30 PP No. 36 Tahun 2021, bahwa besaran Upah Minimum Kabupaten/Kota dapat ditetapkan oleh Gubernur dengan syarat tertentu. Adapun syarat-syarat tersebut yaitu:

- 1) Rata-rata pertumbuhan ekonomi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir.

⁶² Lampiran Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah

⁶³ Penjelasan Pasal 20 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

- 2) Nilai pertumbuhan ekonomi dikurangi inflasi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir.

Berdasarkan Pasal 32 ayat (1) PP No. 36 Tahun 2021, terdapat empat tahap dalam menentukan besarnya Upah Minimum Kabupaten/Kota, yaitu sebagai berikut:

- 1) Menghitung nilai relatif upah minimum kabupaten/kota terhadap upah minimum provinsi berdasarkan rasio paritas daya beli, dengan formula sebagai berikut:

$$UMK(F1) = \frac{PPP \text{ Kab/Kota}}{PPP \text{ Provinsi}} \times UMP(t)$$

- 2) Menghitung nilai relatif upah minimum kabupaten/kota terhadap upah minimum provinsi berdasarkan rasio tingkat penyerapan tenaga kerja, dengan formula sebagai berikut:

$$UMK(F2) = \frac{(1 - TPT \frac{Kab}{Kota})}{(1 - TPT \text{ Provinsi})} \times UMP(t)$$

- 3) Menghitung nilai relatif upah minimum kabupaten/kota terhadap upah minimum provinsi berdasarkan rasio median upah, dengan formula sebagai berikut:

$$UMK(F3) = \frac{\text{Median Upah Kab/Kota}}{\text{Median Upah Provinsi}} \times UMP(t)$$

- 4) Menghitung rata-rata nilai relatif UMK dengan formula sebagai berikut:

$$UMK(t+1) = \frac{UMK(F1) + UMK(F2) + UMK(F3)}{3}$$

Adapun besaran Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2021 dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 2.1: **Besaran UMK di Jawa Timur 2021**

No	Kabupaten/Kota	UMK Tahun 2021
1	Kota Surabaya	Rp. 4.300.479,19
2	Kabupaten Gresik	Rp. 4.297.030,51
3	Kabupaten Sidoarjo	Rp. 4.293.581,85
4	Kabupaten Pasuruan	Rp. 4.290.133,19
5	Kabupaten Mojokerto	Rp. 4.279.787,17
6	Kabupaten Malang	Rp. 3.068.275,36
7	Kota Malang	Rp. 2.970.502,73
8	Kota Pasuruan	Rp. 2.819.801,59
9	Kota Batu	Rp. 2.819.801,59
10	Kabupaten Jombang	Rp. 2.654.095,88
11	Kabupaten Probolinggo	Rp. 2.553.265,95
12	Kabupaten Tuban	Rp. 2.532.234,77
13	Kabupaten Lamongan	Rp. 2.488.724,77
14	Kota Mojokerto	Rp. 2.481.302,97
15	Kabupaten Jember	Rp. 2.355.662,91
16	Kota Probolinggo	Rp. 2.350.000,00
17	Kabupaten Banyuwangi	Rp. 2.314.278,87
18	Kota Kediri	Rp. 2.085.924,76
19	Kabupaten Bojonegoro	Rp. 2.066.781,80
20	Kabupaten Kediri	Rp. 2.033.504,99
21	Kabupaten Tulungagung	Rp. 2.010.000,00
22	Kabupaten Blitar	Rp. 2.004.705,75
23	Kota Blitar	Rp. 2.004.705,75
24	Kabupaten Lumajang	Rp. 1.982.295,10
25	Kabupaten Pacitan	Rp. 1.961.154,77
26	Kabupaten Ngawi	Rp. 1.960.510,00
27	Kabupaten Bondowoso	Rp. 1.954.705,75
28	Kabupaten Bangkalan	Rp. 1.954.705,75
29	Kabupaten Nganjuk	Rp. 1.954.705,75
30	Kabupaten Sumenep	Rp. 1.954.705,75
31	Kota Madiun	Rp. 1.954.705,75
32	Kabupaten Madiun	Rp. 1.951.588,16
33	Kabupaten Trenggalek	Rp. 1.938.321,73
34	Kabupaten Situbondo	Rp. 1.938.321,73
35	Kabupaten Pamekasan	Rp. 1.938.321,73

Lanjutan Tabel...

No	Kabupaten/Kota	UMK Tahun 2021
36	Kabupaten Ponorogo	Rp. 1.938.321,73
37	Kabupaten Magetan	Rp. 1.938.321,73
38	Kabupaten Sampang	Rp. 1.913.321,73

Sumber:

Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/538/KPTS/013/2020 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2021

b. Upah Minimum Provinsi

Pasal 27 PP No. 36 Tahun 2021 menjelaskan bahwa penetapan upah minimum provinsi dilakukan oleh Gubernur setiap satu tahun sekali dengan pertimbangan berdasarkan hasil perhitungan penyesuaian nilai upah minimum. Adapun formula penyesuaian nilai upah minimum sebagai berikut⁶⁴:

$$UM(t+1) = UM(t) + \left\{ \frac{\text{Max}(PE(t), \text{Inflasi}) \times \left[\frac{\text{Batas atas}(t) - UM(t)}{\text{Batas atas}(t) - \text{Batas bawah}(t)} \right] \times UM(t)}{1} \right\}$$

Untuk upah minimum provinsi Jawa Timur tahun 2021 sendiri oleh Gubernur Jawa Timur ditetapkan sebesar Rp. 1.868.777,08.⁶⁵

c. Pengecualian upah minimum terhadap usaha mikro dan kecil

Berdasarkan ketentuan Pasal 36 PP Nomor 36 Tahun 2021, upah minimum dapat dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil. Dan adapun kriteria usaha mikro dan kecil tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

⁶⁴ Pasal 26 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

⁶⁵ Diktum Kesatu Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/498/013/2020 tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Timur 2021

1) Usaha mikro

Suatu perusahaan dapat dikatakan sebagai usaha mikro apabila perusahaan tersebut memiliki modal usaha sampai dengan paling banyak Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Dan memiliki hasil penjualan tahunan sampai dengan paling banyak Rp. 2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah).⁶⁶

2) Usaha kecil

Suatu perusahaan dapat dikatakan sebagai usaha kecil apabila perusahaan tersebut memiliki modal usaha lebih dari Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Dan memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah).⁶⁷

Meskipun upah minimum dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil, upah pada usaha mikro dan kecil tetap ditetapkan berdasarkan

⁶⁶ Pasal 35 ayat (3) huruf a dan Pasal 35 ayat (5) huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

⁶⁷ Pasal 35 ayat (3) huruf b dan Pasal 35 ayat (5) huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

kesepakatan antara pengusaha dengan buruh yakni dengan ketentuan⁶⁸:

- 1) Paling sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi.
- 2) Nilai upah yang disepakati paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi.

C. Standar Minimum Upah dalam Hukum Islam

1. Pengertian Upah/*Ujrah*

Dalam hukum Islam pengupahan termasuk ke dalam *Ijarah*. Kata *ijarah* berasal dari kata *ajr* yang berarti imbalan. Dengan pengertian semacam ini, pahala dinamakan dengan *ajr*. Dalam syariat, yang dimaksud dengan *ijarah* adalah akad untuk mendapatkan manfaat sebagai imbalan.⁶⁹ Sedangkan beberapa definisi *ijarah* dalam pandangan ulama fiqh, sebagai berikut⁷⁰:

- a. Berdasarkan pendapat Hanafiyah

عَقْدٌ عَلَى الْمُنَافِعِ بِعَوَضٍ

Artinya: “Akad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti”.

- b. Berdasarkan pendapat Syafi’iyah

عَقْدٌ عَلَى مَنَفَعَةٍ مَفْضُودَةٍ مَقْلُومَةٍ مُبَاحَةٍ قَابِلَةٍ لِلْبَدْلِ وَالْإِبَاحَةِ

بِعَوَضٍ مَعْلُومٍ

⁶⁸ Pasal 36 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

⁶⁹ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 5*, terj. Abdurrahim dan Masrukhin, (Jakarta Selatan: Cakrawala Publishing, 2009), h. 258

⁷⁰ Akhmad Farroh Hasan, *Fiqh Muamalah dari Klasik hingga Kontemporer (Teori dan Praktik)*, (Malang: UIN-Maliki Malang Press, 2018), h. 49-51

Artinya: “Akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu”.

- c. Berdasarkan pendapat Malikiyah dan Hanabilah

تَمْلِيكَ مَنَافِعِ شَيْءٍ مُّبَاحَةٍ مُدَّةً مَعْلُومَةً بِعَوَضٍ

Artinya: “Menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti”.

- d. Berdasarkan pendapat Amir Syarifuddin

Menurut Amir Syarifuddin *ijarah* ialah akad atau transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu. Bila yang menjadi objek transaksi ialah manfaat atau jasa dari suatu benda disebut *ijarah al'ain*, seperti sewa-menyewa rumah yang ditempati. Bila yang menjadi objek transaksi manfaat atau jasa dari tenaga seseorang dinamakan *ijarah ad-dzimah* atau upah mengupah, seperti upah mengetik skripsi. Sekalipun objeknya bertolak belakang keduanya dalam konteks fiqh dinamakan *al-ijarah*.

Berangkat dari beberapa definisi diatas dapat dipahami bahwa upah (*ujrah*) ialah salah satu format hak pekerjaan untuk memperoleh imbalan dalam format sesuatu yang bernilai dan yang dibayarkan oleh jasa kepada pekerja yang telah ditetapkan berdasarkan pendapat kesepakatan atas

dasar perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.⁷¹ Dan adapun syarat *ujrah* sebagai berikut⁷²:

- a. Jumlahnya diketahui secara jelas dan detail.
- b. Pegawai khusus seperti hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, karena dia sudah mendapatkan gaji khusus dari pemerintah.
- c. Uang yang harus diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang disewa.

2. Dasar Hukum Upah/*Ujrah*

Ibn Rusyd menegaskan bahwa semua ahli hukum Islam, baik *salaf* maupun *khalaf*, menetapkan boleh terhadap hukum *ijarah* (*ujrah*).⁷³ Adapun dasar kebolehan tersebut secara jelas dijelaskan dalam Al-Qur'an dan Hadist, diantaranya sebagai berikut:

- a. Dalam Surat At-Talaq ayat 6

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ...

Artinya: “Jika mereka menyusukan (anak-anakmu), maka berikanlah imbalannya kepada mereka.”⁷⁴

- b. Hadist Riwayat Ibnu Majah al-Thabrani

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

⁷¹ *Ibid.*, h. 51

⁷² *Ibid.*, h. 54-55

⁷³ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), h. 114

⁷⁴ Kementerian Agama Republik Indonesia, dalam <https://quran.kemenag.go.id/sura/65>

Artinya: “Berilah upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringatnya.”⁷⁵

3. Macam-Macam Upah/*Ujrah*

Dalam Islam *ujrah* (upah) dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

a. Upah yang sepadan (*ujrah al-misli*)

Upah *al-misli* adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta dengan jenis pekerjaannya, sesuai dengan jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua pihak.⁷⁶

b. Upah yang telah disebutkan (*ujrah al-musamma*)

Upah yang disebut (*ujrah al-musamma*) itu syaratnya ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut. Apabila kedua belah pihak yang telah melakukan transaksi tersebut telah rela terhadap upah yang ditetapkan, maka upah tersebut merupakan upah yang telah disebutkan (*ujrah al-musamma*). Dengan demikian, pihak *musta'jir* tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa yang boleh disebutkan, sebagaimana pihak *'ajir* juga tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan lebih kecil dari apa yang

⁷⁵ A. Hasan, *Terjemah Bulughul Maram*, (Bandung: CV Diponegoro, 1996), h. 459

⁷⁶ M. Arskal Salim, *Etika Intervensi Negara: Prespektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Logos, 1999), h. 99-100

telah disebutkan, melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti ketentuan syara'.⁷⁷

4. Prinsip Dasar Upah/*Ujrah* dalam Hukum Islam

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain.⁷⁸ Berkenaan dengan itu dalam hal pengupahan terdapat prinsip-prinsip yang perlu diperhatikan, yaitu:

a. Adil/*'adl*

Makna adil dalam hal penentuan upah, Islam memaknai adil sebagai berikut⁷⁹:

1) Adil bermakna jelas dan transparan

Yang dimaksud adil bermakna jelas dan transparan yakni terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Dalam hal ini adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha.

⁷⁷ Taqyuddin an-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Prespektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), h. 103

⁷⁸ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), h. 10-11

⁷⁹ Muhammad Sulaiman dan Aizuddinur Zakaria, *Jejak Bisnis Rasul*, (Jakarta: PT Mizan Publika, 2010), h. 309

2) Adil bermakna proporsional

Makna adil sebagai suatu hal yang proporsional, dapat dilihat dari prinsip dasar yang digunakan Rasulullah SAW dan Khulafaur Rasyidin adalah pertengahan, moderat dalam penentuan upah pegawai, tidak berlebihan ataupun terlalu sedikit (proporsional).

b. Layak

Jika adil berbicara tentang kejelasan, transparansi serta proporsionalitas ditinjau dari berat bekerjanya, maka layak berhubungan dengan besaran yang diterima. Adapun makna layak dalam pandangan Islam yakni⁸⁰:

- 1) Layak bermakna cukup pangan, sandang, maupun papan.
- 2) Layak dengan maksud upah yang diterima pekerja harus sesuai dengan harga pasar tenaga kerja sehingga pekerja tidak tereksplorasi sepihak.

c. Ridha/kerelaan

Selain mendasarkan pada kejelasan dan transparansi dalam berakad, Islam juga menuntun kepada kedua belah pihak untuk saling ridha/rela terhadap akad yang disepakati dalam penetapan upah. Apabila salah seorang di antaranya terpaksa melakukan akad

⁸⁰ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah...*, h. 17-19

itu, maka akadnya tidak sah.⁸¹ Hal ini didasarkan pada Firman Allah SWT dalam surat An-Nisa' ayat 29 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا
 أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu.⁸²

5. Standar Upah dalam Hukum Islam

Tingkatan upah yang ditetapkan haruslah berdasarkan pada rasa keadilan, upah ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan, dan negara. Dalam pengambilan keputusan tentang upah maka kepentingan mencari nafkah dan majikan akan dipertimbangkan secara adil. Untuk itu menjadi tanggung jawab negara untuk mempertimbangkan tingkat upah yang ditetapkan agar tidak terlalu rendah, sehingga dapat mencukupi biaya kebutuhan pokok para pekerja. Selain itu juga tidak terlalu tinggi sehingga majikan tidak kehilangan bagiannya yang sesungguhnya dari hasil kerjasama itu.⁸³ Penetapan standar upah dalam hukum Islam antara lain sebagai berikut:

⁸¹ Syaikh, Ariyadi, dan Norwili, *Fikih Muamalah: Memahami Konsep dan Dialektika Kontemporer*, (Yogyakarta: K-Media, 2020), h. 139

⁸² Kementerian Agama Republik Indonesia, dalam <https://quran.kemenag.go.id/sura/4> diakses 11 September 2021

⁸³ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid II, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), h. 366

a. Standar upah terendah

Standar upah terendah merupakan ketentuan yang harus disepakati sebagai dasar pemberlakuan bagi para pekerja dan majikan. Ini diperlukan karena pekerja dalam hubungannya dengan majikan berada dalam posisi yang sangat lemah yang selalu ada kemungkinan kepentingannya tidak akan terlindungi dan terjaga dengan sebaik-baiknya. Mengingat posisinya yang lemah, Islam memberikan perhatian yang besar untuk melindungi hak-haknya dari pelanggaran yang dilakukan oleh majikan.⁸⁴ Sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعَمْ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيَلْبَسَ مِمَّا يَلْبَسُ

Artinya: Barangsiapa yang menjadikan saudaranya (sesama muslim) berada dibawah kendalinya maka hendaklah memberinya makanan sebagaimana dia makan dan memberinya pakaian sebagaimana pakaiannya.⁸⁵

b. Standar upah tertinggi

Islam tidak membiarkan upah berada di bawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja, dan Islam juga tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangsinya terhadap produksi.⁸⁶ Pekerja juga akan dianggap penindas jika memaksa pengusaha untuk membayar upah yang melebihi kemampuannya. Hal ini selaras dengan sabda Rosulullah

⁸⁴ *Ibid.*, h. 367

⁸⁵ Al-Bukhari, *Sahih al-Bukhari*, Vol. 2 hadis no. 240, (Beirut: Dar al-Kutub al-‘Ilmiyah, 2012), h. 899

⁸⁶ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah...*, h. 21

SAW:⁸⁷ “Dari Iyas ibn Muawiyah sesungguhnya ia berkata kalau kamu mempekerjakan seseorang pembantu atau penjaga toko, maka janganlah kamu memberi lebih dari apa yang ia kerjakan.”

c. Upah sesungguhnya

Dalam penetapan upah buruh, Islam menyediakan ruang untuk memberi perlindungan bagi hak-hak para majikan dan pekerja. Jatuhnya upah di bawah tingkat terendah tidak seharusnya terjadi untuk melindungi hak-hak pekerja, sebaliknya menaikkan upah yang melebihi batas tertinggi tidak seharusnya terjadi demi menyelamatkan kepentingan majikan/pengusaha.⁸⁸ Prinsip dasar dalam menetapkan standar upah ini didasarkan pada surat Al Baqarah ayat 279:

لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

Artinya: “...Kamu tidak berbuat zalim (merugikan) dan tidak dizalimi (dirugikan).”⁸⁹

Ayat di atas menjelaskan bahwa dalam menentukan standar upah yang adil dan batasan-batasan yang menunjukkan eksploitasi terhadap pekerja, Islam mengajarkan bagaimana menetapkan upah yaitu dengan tidak melakukan kezaliman terhadap buruh ataupun dizalimi oleh buruh.⁹⁰

⁸⁷ Ridwan, *Regulasi Upah Buruh dalam Fiqh*, Jurnal Al Qalam, Vol. 25, No. 1, Januari-April 2008, h. 53

⁸⁸ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah...*, h. 22

⁸⁹ Kementerian Agama Republik Indonesia, dalam <https://quran.kemenag.go.id/sura/2> diakses 11 September 2021

⁹⁰ Isnaini Harahap, dkk., *Hadis-Hadis Ekonomi*, (Jakarta: Kencana, 2015), h. 81

D. Penelitian Terdahulu

Untuk menghindari pengulangan penelitian, dalam penelitian ini akan peneliti paparkan tinjauan penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang Pemberlakuan Upah Buruh di Bawah Standar Minimum Ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Hukum Islam (Studi Kasus pada Perusahaan Samchick Kabupaten Blitar), sebagai berikut:

Pertama, Muhammad Nafis Junalia, Skripsi Tahun 2017, dengan judul *Implementasi Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten Tahun 2016 Terhadap Hak Pekerja pada Perusahaan di Kabupaten Kudus*.⁹¹ Penelitian tersebut membahas mengenai mekanisme penangguhan upah minimum yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di Kabupaten Kudus. Karena ternyata di Kabupaten Kudus masih ada perusahaan yang membayar upah pekerja/buruhnya di bawah ketentuan upah minimum. Persamaan penelitian penulis dengan penelitian tersebut yakni sama-sama berangkat dari permasalahan adanya perusahaan yang memberikan upah di bawah standar upah minimum. Adapun perbedaan penelitian penulis dengan penelitian tersebut ialah terletak pada perbedaan regulasi yang dijadikan dasar terhadap permasalahan perusahaan yang memberikan upah di bawah standar upah minimum. Penulis meletakkan dasar penelitian pada regulasi terbaru yakni PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang merupakan bagian dari

⁹¹ Muhammad Nafis Junalia, "Implementasi Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten Tahun 2016 Terhadap Hak Pekerja pada Perusahaan di Kabupaten Kudus" *Skripsi S1*, (Kudus: Universitas Muria Kudus, 2017)

turunan Undang-undang Cipta Kerja dimana dalam regulasi ini penangguhan upah tidak lagi diatur melainkan digantikan dengan konsep pengecualian bagi usaha mikro dan kecil. Sedangkan dalam penelitian Muhammad Nafis meletakkan dasar penelitian pada Undang-undang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans No.231.KEP/MEN/2003 dimana dalam regulasi ini bagi perusahaan yang tidak mampu memberikan upah sebagaimana upah minimum dapat melakukan penangguhan.

Kedua, Jimi Irza, Skripsi Tahun 2019, dengan judul *Analisis Hukum Islam tentang Penetapan Upah di Bawah UMR (Studi pada Sodaqo Permata Mart Bekasi)*.⁹² Penelitian ini membahas mengenai penetapan upah di bawah Upah Minimum Regional pada Sodaqo Permata Mart Bekasi dengan meninjau dari sisi hukum Islam. Persamaan penelitian yang akan peneliti lakukan terletak pada kesamaan dalam membahas mengenai pemberlakuan upah di bawah upah minimum pada sebuah perusahaan. Perbedaan penulis dengan skripsi karya Jimi Irza yaitu penulis tidak hanya memfokuskan pembahasan dalam perspektif hukum Islam, tetapi juga membahas dalam tinjauan PP Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupaan. Selain itu, objek penelitian yang akan peneliti lakukan juga berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Jimi Irza. Penulis meneliti pada perusahaan Samchick Blitar, sedangkan skripsi karya Jimi Irza meneliti pada Sodaqo Permata Mart Bekasi. Sehingga dalam hasil akhir penelitian ini nantinya juga akan menghasilkan suatu hasil penelitian yang berbeda.

⁹² Jimi Irza, "Analisis Hukum Islam tentang Penetapan Upah di Bawah UMR (Studi pada Sodaqo Permata Mart Bekasi)" *Skripsi SI*, (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019)

Ketiga, Dini Nabillah, Skripsi Tahun 2018, dengan judul *Pelaksanaan Hukum Pengaturan Pengupahan pada Perusahaan Swasta di Provinsi Banten Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan*.⁹³ Penelitian tersebut membahas mengenai pengaturan pengupahan dan pelaksanaan kebijakan pengupahan dan penangguhan upah minimum dalam perusahaan swasta di Provinsi Banten yang berdasarkan kepada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Persamaan penelitian penulis yakni kesamaan dalam membahas pelaksanaan kebijakan pengupahan yang dilakukan oleh perusahaan swasta dan pembahasan mengenai pengaturan pengupahan di bawah ketentuan upah minimum. Namun, yang membedakan dengan penelitian penulis adalah penulis membahas permasalahan pelaksanaan pengupahan di bawah ketentuan upah minimum yang dilakukan oleh perusahaan swasta berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dan hukum Islam. Dimana solusi yang ditawarkan dari PP Nomor 36 Tahun 2021 adalah kebolehan mengupah dibawah upah minimum bagi perusahaan yang termasuk pada kriteria usaha mikro dan kecil, dengan ditunjang pada konsep kerelaan dalam hukum Islam. Sedangkan dalam skripsi karya Dini Nabillah membahas permasalahan pelaksanaan upah di bawah minimum berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 dan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dimana solusi yang ditawarkan terhadap perusahaan swasta yang mengupah di bawah upah

⁹³ Dini Nabillah, "Pelaksanaan Hukum Pengaturan Pengupahan pada Perusahaan Swasta di Provinsi Banten Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan" *Skripsi SI*, (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2018)

minimum dalam peraturan tersebut adalah dengan melakukan penangguhan upah minimum yang dapat diajukan kepada Gubernur.

Keempat, Nur Mala, Skripsi Tahun 2021, dengan judul *Perlindungan Pengupahan Bagi Pekerja Sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Sleman*.⁹⁴ Penelitian yang dilakukan oleh Nur Mala tersebut membahas mengenai perlindungan terhadap pekerja/buruh pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang mendapatkan upah di bawah standar upah minimum dengan melakukan tinjauan PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Persamaan penelitian yang akan penulis lakukan adalah sama-sama membahas perusahaan yang memberlakukan upah di bawah standar upah minimum. Adapun yang membedakan dalam penelitian tersebut adalah penulis lebih berfokus pada pemberlakuan upah di bawah standar minimum yang dilakukan oleh perusahaan dengan mendasarkan pada PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Sedangkan dalam skripsi karya Nur Mala lebih terfokuskan pada perlindungan bagi pekerja UMKM yang tidak mendapat upah sebagaimana upah minimum.

Kelima, Harin Nadindra Kirti dan Joko Priyono, Jurnal Notarius Volume 11 Nomor 1 Tahun 2018, dengan judul *Mendapat Bayaran di Bawah Ketentuan Upah Minimum Regional*.⁹⁵ Penelitian tersebut membahas mengenai pekerja/buruh yang mendapatkan bayaran upah di bawah ketentuan

⁹⁴ Nur Mala, "Perlindungan Pengupahan Bagi Pekerja Sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Sleman", *Skripsi SI*, (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2021)

⁹⁵ Harin Nadindra Kirti dan Joko Priyono, *Mendapat Bayaran di Bawah Ketentuan Upah Minimum Regional (UMR)*, Jurnal Notarius, Volume 11, Nomor 1, Tahun 2018

Upah Minimum Regional yang kemudian menimbulkan konflik antara pengusaha dengan serikat pekerja yang ada di Kota Semarang. Persamaan pembahasan penulis ialah sama-sama terkait permasalahan pekerja/buruh yang mendapatkan pembayaran upah di bawah ketentuan upah minimum. Perbedaannya ialah penulis lebih berfokus pada pemberlakuan upah buruh di bawah standar minimum yang dilakukan oleh perusahaan yang kemudian dikaji dan dianalisis menurut PP Nomor 36 Tahun 2021 dan hukum Islam. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan Harin Nadindra Kirti dan Joko Priyono tersebut lebih berfokus pada upaya perlindungan dan penyelesaian sengketa yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh yang mendapatkan upah di bawah standar upah minimum.