

BAB V

PERBEDAAN DAN PERSAMAAN STANDART UPAH MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2013 DENGAN HUKUM ISLAM

A. Kebijakan Pengupahan

Ada dua pembagian kebijakan pengupahan yaitu kebijakan pengupahan menurut Undang-undang dan kebijakan pengupahan menurut hukum Islam. Diantara kedua pembagian tersebut ada persamaan dan perbedaan masing-masing.

Undang-undang No. 13 Tahun 2013 menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 88 ayat 1). Untuk maksud tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan itu meliputi: upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak termasuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, betuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, upah untuk perhitungan pajak penghasilan.¹

¹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008), hal. 148-149

Pengertian upah minimum menurut pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Tunjangan-tunjangan yang bersifat tidak tetap tidak termasuk dalam upah minimum. Berdasarkan kebijakan tersebut, beberapa hal yang dipertimbangkan dalam penetapan upah minimum adalah kebutuhan hidup minimum, indeks harga konsumen, kemampuan perkembangan dan kelangsungan perusahaan, upah yang umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah, kondisi pasar kerja, tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita. Kebijakan upah minimum secara normatif merupakan jaring pengaman bagi pekerja atau buruh yang masih menerima upah dibawah ketentuan upah minimum. Tetapi sebagian pihak berpendapat bahwa kebijakan upah minimum sampai saat ini belum berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan pendapatan pekerja atau buruh.²

Tujuan penetapan kebijakan upah minimum yang tertuang dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tidak lain dipakai sebagai jaring pengaman agar upah pekerja tidak jatuh ke level yang sangat rendah akibat ketidakseimbangan pasar kerja. Ada 3 (tiga) sudut pandang mengenai kebijakan penerapan upah di perusahaan yaitu sudut pandang pekerja, sudut pandang pengusaha, sudut pandang pemerintah. Kebijakan pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah sangat diharapkan

²Sri Djoko, et. al., *Mobilitas Penduduk dan Bonus Demografi*, (Bandung: Unpad Press, 2015), hal. 52-53

pekerja untuk lebih obyektif dan proporsional agar tidak terjadi kesenjangan antara pekerja di setiap level dan sekaligus mencegah kecemburuan antar sesama pekerja.³

Penentuan upah pada masa kekhalifahan yaitu menurut ketrampilan dan pelatihan perdagangan yang dibutuhkan kemudian lamanya pengabdian seseorang juga harus dipertimbangkan, semikian juga pembeian upah harus diberikan terhadap jenis pekerjaan seseorang, kemampuan fisik dan intelektual dalam pekerjaan yang dibutuhkan dalam setiap usaha, meningkatkan kebutuhan ekonomi juga harus dipertimbangkan secara baik, jumlah tanggungan juga akan menjadi bahan pertimbangan.⁴ Kalau pada masa Rasulullah upah dipertimbangkan dengan upah minimum haruslah cukup untuk memenuhi keperluan-keperluan pokok, tanggungjawab ekonomi pekerja termasuk jumlah anggota keluarganya harus menjadi bahan pertimbangan dan perbedaan-perbedaan dalam upah harus dalam batas-batas yang ditetapkan sesuai perbedaan-perbedaan yang mendasar antara lain dalam jenis pekerjaan, lama pengabdian, pendidikan dan pelatihan serta kebutuhan ekonomi tiap pekerja walau bagaimanapun dan dalam keadaan apapun tidak dibenarkan upah melampaui batas yang telah ditetapkan oleh ketiga faktor ini.⁵

Demi membatasi fungsi sosial dan politik ahli hukum, negara menerapkan kebijakan ganda, yaitu menyelenggarakan pendidikan dengan

³ Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Perempuan*, (Jakarta: Gramedia, 2006), hal. 8

⁴ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), hal. 377

⁵ *Ibid.*, hal. 380-381

standar buruh dan membayar upah dan rendah. Di banyak negara muslim, negara berkeinginan menjadi penjaga yang mengontrol akses ulama terhadap warisan intelektual Islam dengan menyingkirkan para ahli terkemuka, melarang materi atau buku tertentu, dan memecat ahli hukum yang menyimpang dari garis kebijakan atau menentang negara dengan cara apapun. Ulama menjadi lebih seperti menteri bergaya barat, yang berperan diwilayah pinggiran masyarakat sebagai penasehat agama tanpa sanggup mempengaruhi kebijakan sosial atau politik dengan cara yang berarti.⁶

Dilihat dari beberapa kebijakan di atas dinyatakan bahwa Undang-undang membagi kebijakan menjadi beberapa macam antara lain upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak termasuk kerja, kemudian kebijakan penerapan upah di perusahaan yaitu sudut pandang pekerja, sudut pandang pengusaha, sudut pandang pemerintah. Sedangkan dalam hukum Islam kebijakan tidak dibagi menjadi beberapa bagian namun hanya dipertimbangkan dengan upah minimum haruslah cukup untuk memenuhi keperluan-keperluan pokok, tanggungjawab ekonomi pekerja termasuk jumlah anggota keluarganya. Dari perbedaan tersebut dapat dilihat bahwa ada perbedaan antara Undang-undang dan hukum Islam. Namun ada juga persamaan antara kebijakan pengupahan menurut Undang-undang dan hukum Islam yaitu sama-sama berlaku jujur dan adil dalam setiap pekerjaan dari mulai adanya perjanjian antara majikan dengan buruh.

⁶ Khaled Abou El Fadl, *Selamatkan islam dari Muslim Puritan*, (Jakarta: Gramedia, 2005), hal. 51

B. Tingkatan Upah

Pemberian upah yang tidak dalam bentuk uang dibenarkan asal tidak melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima. Imbalan/penghasilan yang diterima oleh buruh tidak selamanya disebut sebagai upah, karena bisa jadi imbalan tersebut bukan termasuk dalam komponen upah. Dalam surat edaran Menteri Tenaga Kerja No. 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah disebutkan bahwa:⁷

1. Termasuk Komponen Upah adalah:
 - a. Upah Pokok; merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian
 - b. Tunjangan Tetap; suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan. Tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan kehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan dibayarnya upah pokok

⁷ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan...*, hal. 151-153

- c. Tunjangan tidak tetap; suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

Upah pokok minimum sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/MEN/1989 yang telah diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/MEN/1997 tentang upah minimum adalah upah pokok sudah termasuk di dalamnya tunjangan-tunjangan yang bersifat tetap. Beberapa jenis upah pokok minimum adalah sebagai berikut:⁸

- a. Upah minimum sub sektoral regional; upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sektor tertentu dalam daerah tertentu
- b. Upah minimum sektoral regional; upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sektor tertentu dalam daerah tertentu
- c. Upah minimum regional/upah minimum provinsi; upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu. Upah Minimum Regional (UMR)/UMP ditiap-tiap daerah besarnya berbeda-beda. Besarnya UMR/UMP didasarkan pada indek harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional.

⁸ *Ibid.*, hal. 153

Upah minimum wajib ditaati oleh pengusaha, kecuali pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum, dapat dikecualikan dari kewajiban tersebut dengan cara mengajukan permohonan kepada Menteri Tenaga Kerja disertai dengan rekomendasi dari Kepala Dinas Tenaga Kerja setempat. Berdasarkan permohonan tersebut Menteri Tenaga Kerja dapat menangguhkan pelaksanaan upah minimum paling lama 12 bulan.⁹

Dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 pasal 88 ayat 3 tingkat upah dibagi menjadi beberapa bagian yaitu upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak termasuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, upah untuk perhitungan pajak penghasilan.¹⁰

Dalam Islam sudah menjadi kewajiban para majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal, dan lainnya, sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkat kehidupan yang layak. Pembagian kebutuhan-kebutuhan pokok disebutkan dalam ayat berikut ini surah Thāhā ayat 118-119:¹¹

⁹ *Ibid.*, hal. 152-153

¹⁰ Tim Visti Yustisia, *Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, (Depok: Huta media, 2016), hal. 30

¹¹ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, (Jakarta: CV Darus sunah, 2013), hal. 482

إِنَّ لَكَ أَلَّا يَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَىٰ

Artinya: *Sesungguhnya kamu sekalian tidak akan kelaparan didalamnya dan tidak akan telanjang, dan sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya (Thāhā : 118-119)*

Apabila kebutuhan-kebutuhan pokok tidak tertutupi dengan upah tersebut maka akan sangat mempengaruhi efisiensi populasi kerja sehingga akhirnya mempengaruhi kekayaan negara. Disamping itu rasa ketidakpuasan yang timbul didalam masyarakat yang betul-betul akan merusak persatuan dan kesatuan dan akibatnya terjadi kehancuran dalam ekonomi dan masyarakat.¹²

Sedangkan dalam islam upah dibagi menjadi tiga yaitu tingkat upah minimum, upah tetinggi dan tingkat upah yang sesungguhnya. Namun tidak dijelaskan secara rinci kalau upah yang diberikan kepada pekerja harus berapa persen dari uang majikan, karena dalam Islam hanya diatur kalau majikan harus membayar upah pekerjanya dengan jujur dan adil.

Dalam surat Al Najm ayat 39 menjelaskan bahwa:¹³

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: *“Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”*

¹² Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi...*, hal. 366-367

¹³ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah...*, hal. 864

Ayat ini menetapkan tentang apa yang dapat dituntut para pekerja dari majikan mereka. Upah maksimum yang mereka tuntutan dari para majikan harus sesuai dengan apa yang telah mereka sumbangkan dalam keberhasilan bersama faktor produksi lainnya.¹⁴

Dari beberapa tingkatan tersebut dalam Undang-undang dijelaskan bahwa dibagi menjadi beberapa bagian yaitu upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak termasuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, betuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, upah untuk perhitungan pajak penghasilan sedangkan menurut Islam hanya menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal, dan lainnya, sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkat kehidupan yang layak. Undang-undang menjelaskan menjadi beberapa tingkatan sedangkan dalam Hukum Islam menjelaskan hanya demi mencapai kehidupan yang layak bagi para buruh atau pekerja.

¹⁴ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi...*, hal. 372