

## Hubungan Intervensi Pemerintah Dalam Menetapkan Upah Minimum Regional Buruh Dengan Nafkah Keluarga (Analisis Dari Perspektif Fiqh Syāfi'iyah)

Maimun

Institut Agama Islam (IAI) Al-Aziziyah Samalanga Indonesia

email: maimun@iaialaziziyah.ac.id

### ABSTRACT

This research aims to examine government intervention in setting Regional Minimum Wage (UMR) for workers and its relationship to family sustenance from the perspective of Fiqh Syāfi'iyah. Government intervention often plays a crucial role in ensuring fair wages that can meet the basic needs of workers and their families. This study employs a qualitative method with a literature review and document analysis approach to explore primary data from government policy documents related to UMR and secondary data from Islamic law literature, particularly Fiqh Syāfi'iyah. Content analysis will be used to investigate the relationship between government intervention in UMR and family sustenance within the framework of Islamic law. The significance of this research lies in its potential to provide a deeper understanding of the implications of government intervention on UMR for family sustenance, especially from an Islamic legal perspective. This study aims to offer policy recommendations that promote economic justice and social welfare in accordance with Islamic principles.

**Keywords:** *Government intervention, Regional Minimum Wage, Family Sustenance, Fiqh Syāfi'iyah*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji intervensi pemerintah dalam menetapkan Upah Minimum Regional (UMR) bagi buruh dan hubungannya dengan nafkah keluarga dari analisis Fiqh Syāfi'iyah. Intervensi pemerintah sering kali memainkan peran penting dalam memastikan adanya upah yang adil sehingga dapat memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur dan analisis dokumen untuk mengeksplorasi data primer dari dokumen kebijakan pemerintah terkait UMR dan data sekunder dari literatur hukum Islam, khususnya Fiqh Syāfi'iyah. Studi ini akan menggunakan analisis konten untuk menyelidiki hubungan antara intervensi pemerintah dalam UMR dengan nafkah keluarga dalam kerangka hukum Islam. Signifikansi dari penelitian ini terletak pada potensi untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai implikasi intervensi pemerintah terhadap UMR terhadap nafkah keluarga, khususnya dari perspektif hukum Islam. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi kebijakan yang mempromosikan keadilan ekonomi dan kesejahteraan sosial sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

**Kata Kunci:** *Intervensi Pemerintah, Upah Minimum Regional, Nafkah Keluarga, Fiqh Syāfi'iyah*

## PENDAHULUAN

Pemerintah sering kali turut campur tangan dalam menetapkan upah minimum regional (UMR) untuk melindungi kepentingan buruh dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarga. Namun, intervensi ini tidak selalu berdampak positif secara seragam terhadap nafkah keluarga, tergantung pada perspektif hukum Islam yang dianut. Dalam konteks ini, analisis dari sudut pandang Fiqh Syāfi'iyah penentuan upah (*ujrah*) buruh dilakukan berdasarkan dengan kesepakatan pada upah yang tertentu, baik jenis, sifat dan ukurannya antara *ajīr* (buruh) dan *musta'jir* (majikan) sebagai unsur yang terlibat dalam perbuatan transaksi *ijārah* tersebut.<sup>1</sup> Tidak hanya majikan, buruh juga berhak menentukan besar-kecilnya upah yang diterima, dan kedua belah pihak berhak melakukan negosiasi (memperbincangkan untuk mencapai kata sepakat) tentang upah.<sup>2</sup> Penentuan upah juga harus berdasarkan informasi orang yang telah berpengalaman. Hal ini dilakukan untuk menjaga hubungan kedua belah pihak supaya tidak ada yang merasa dirugikan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi literatur dan analisis dokumen untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2015). Data primer akan diperoleh dari studi dokumentasi kebijakan pemerintah terkait UMR, sementara data sekunder akan berasal dari literatur hukum Islam, terutama *Fiqh Syāfi'iyah*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis isi untuk mengeksplorasi dan memahami hubungan antara intervensi pemerintah dan nafkah keluarga dalam kerangka hukum Islam.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Tinjauan Umum Tentang Upah

Di dalam Islam, upah (*al-ujrah*) termasuk dalam pembahasan sewa menyewa (*ijārah*), yaitu akad atas suatu manfaat dengan adanya kompensasi. Oleh karena itu, transaksi *ijārah* adalah akad (transaksi) terhadap jasa tertentu dari seorang pekerja dengan suatu kompensasi. Kompensasi diberikan oleh pengontrak pekerja (*musta'jir*), karena dia memperoleh pelayanan jasa berupa tenaga atau fisik maupun intelektual. Secara umum, *ijārah* ada dua; pertama, akad yang berkaitan dengan orang yang dikenal dengan transaksi ketenagakerjaan; kedua, akad yang berkaitan dengan barang yang dikenal dengan istilah kerja.<sup>3</sup>

Bila ditelusuri dari pengertian *ijārah* dan upah, para ahli mengistilahkan upah dengan sebutan (*al-ujrah*), karena pada hakikatnya sesuatu yang disewa dapat berupa barang, misalnya menyewakan sebuah kendaraan bermotor atau berupa jasa, misalnya menyewa jasa seseorang untuk dipekerjakan. Muḥammad Ibn Qāsim al-Ghazī dalam kita *Fath al-Qarīb*, yaitu:

---

<sup>1</sup>Zain al-Dīn al-Malibārī, *Fath al-Mu'in*, Juz. Ke-2, (Semarang: Hikmah Keluarga, t.t), h. 109.

<sup>2</sup>Abu Yasid, *Fiqh Realitas*, Cet. Ke-1, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), h. 164

<sup>3</sup>M. Ismail Yusanto dan M. Arif Yunus, *Pengantar Ekonomi Islam*, Cet. Ke-1, (Bogor: al-Azhar Press, 2009), h. 190.

وهي اسم للاجرة.<sup>4</sup>

Artinya: *Ijārah* menurut bahasa adalah nama bagi upah (*al-ujrah*).

Menurut Zakariyya al-Ansharī makna *ijārah* menurut istilah (terminologi) adalah:

عقد علي منفعة مقصودة معلومة قابلة للبذل والاباحة بعوض معلوم وضعا.<sup>5</sup>

Artinya: *Ijārah* menurut istilah adalah suatu transaksi atas suatu manfaat yang dimaksudkan dan yang diketahuikan yang bisa menerima bagi pemberian dan yang dibolehkan dengan ada suatu ongkos yang diketahuikan secara jelas.

Sedangkan menurut Muḥammad Syatta dalam kitab *I'ānah al-Thālibīn*, menjelaskan pengertian *ijārah* menurut istilah adalah:

تمليك منفعة بعوض بشروط: إيجاب, وقبول, أجره معلومة في منفعة متقومة معلومة واقعة للمكترى

غير متضمن لإستيفاء عين قصدا.<sup>6</sup>

Artinya: Memilikkan hak manfaat dengan bayaran, syaratnya adalah ijab dan qabul, ongkos yang maklum pada manfaat yang bisa dihargakan lagi yang maklum untuk si penyewa yang tidak mengandung unsur menghilangkan benda sewaan secara langsung.

Berdasarkan pengertian menurut Muḥammad Syatta di atas, selain *al-ujrah* dalam masalah ini ada juga yang diistilahkan dengan kata *al-iktirā'*, yang mempunyai arti yang bersamaan.

Menurut teori ekonomi, upah dapat diartikan sebagai pembayaran yang diberikan kepada tenaga kerja buruh atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh para pengusaha dan jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.<sup>7</sup>

Dalam konteks yang sama Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 pada Pasal 1 ayat 30 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi bahwa 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.<sup>8</sup>

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 5 tahun 2003 upah memiliki arti hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.<sup>9</sup>

<sup>4</sup>Muḥammad Ibn Qāsim al-Ghazī, *Fath al-Qarīb*, Juz. Ke-1, (Semarang: Toha Putra, t.t), h. 27.

<sup>5</sup>Zakariyya al-Ansharī, *Al-Tahrīr*, Juz. Ke-2, (Mesir: Al-Babi al-Halabi, t.t), h. 83.

<sup>6</sup>Muḥammad Syatta, *I'ānah al-Thālibīn*, Juz. Ke-3, (Semarang: Toha Putra, t.t), h. 115.

<sup>7</sup>Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, Ed. Ketiga, Cet. Ke-1, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005), h. 3.

<sup>8</sup>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Jakarta: Cipta Jaya, 2003), h. 5.

<sup>9</sup>Pemerintah (PP) Nomor 5 tahun 2003 tentang UMR Pasal 1 Poin b.

### a. Dasar Hukum Upah

Adapun dasar hukum yang berkaitan dengan *ijārah* disinggung dalam beberapa ayat, namun makna ayat yang terkait dengan konsep *ijārah* masih bersifat abstrak, di mana definisi upah tidak tercantum secara jelas. Namun pemahaman upah dicantumkan dalam bentuk pemaknaan tersirat, sebagaimana dijelaskan disebutkan dalam Al-Qur`an, di antaranya dalam surat Al-Qashash ayat 26, yaitu:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ. (القصص:26)

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya. (Al-Qashash [28]: 26).<sup>10</sup>

Adapun dasar hukum upah dapat pula dilihat dari hadis Rasulullah SAW, berikut ini:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حِرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يَعْطِهِ أَجْرَهُ. (رواه مسلم)

Artinya: Dari Abu Hurairah RA, bahwa Rasulullah SAW bersabda: Allah SWT berfirman: Tiga orang yang Aku menjadi musuhnya pada hari kiamat ialah: orang yang memberi perjanjian dengan nama-Ku kemudian berkhianat, orang yang menjual orang merdeka lalu memakan harganya, dan orang yang mempekerjakan seorang pekerja, lalu pekerja itu bekerja dengan baik, namun ia tidak memberikan upahnya." [HR. Muslim].<sup>11</sup>

### b. Syarat dan Rukun Upah

Pada dasarnya hubungan kerja menurut Islam merupakan suatu kerja sama yang saling menguntungkan dalam rangka upaya meningkatkan taraf hidup bersama baik bagi pengusaha atau pekerja, oleh karena itu tidak dibenarkan adanya pemaksaan untuk melakukan suatu pekerjaan di luar ketentuan batas waktu kerja yang telah diatur pemerintah, namun jika suatu perusahaan membutuhkan tenaga seorang pekerja diluar waktu yang telah ditentukan, maka berdasarkan hadits diatas seorang pengusaha harus membantu pekerja tersebut dengan menambah upah yang biasanya ia terima.

Adapun rukun upah sebagaimana disebutkan oleh Muhammad Syatta dalam kitab *I'ānah al-Thālibīn* adalah sebagai berikut:

- 1) Orang yang melakukan akad, yakni *mu'jjir* (pemberi sewa) dan *musta'jir* (penyewa). Adapun syarat keduanya adalah merupakan orang yang pantantas melakukannya (*rasyīd*) dan tidak ada unsur paksaan.
- 2) Sewa/imbalance/upah (*ma'qūd 'alaih*). Adapun syaratnya adalah harus diketahui

<sup>10</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur`an dan Terjemahnya*, Cet. Ke-3, (Bandung: Diponegoro, 2001), h. 310

<sup>11</sup>Muslim Bin al-Hajj Abu al-Husain al-Qasyirī al-Naisaburī, *Shahīh Muslim*, Cet. Ke-1, (Bairut: Dār Ihya' al-Turats al-Arabī, t.t), h. 417.

pastinya dan mempunyai harga tertentu.

- 3) Sighat (*ijāb* dan *qabūl*), yakni kat-kata transaksi antara *mu'jir* (pemberi sewa) dan *musta'jir* (penyewa).<sup>12</sup>

Secara alami setiap orang akan terdorong untuk mencurahkan tenaganya untuk menghasilkan harta yang bisa dipergunakan untuk menyambung hidupnya, oleh karena itu wajar apabila dalam hidupnya seseorang terjadi saling tukar menukar hasil tenaganya dengan orang lain dan suatu hal yang wajar apabila upah akan menjadi salah satu rukun *ijārah*.

Adapun syarat dalam upah adalah harus berupa harta yang tetap dan tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari *ijārah*, seperti upah menyewa rumah untuk ditempati dengan menempati rumah tersebut.<sup>13</sup>

Menurut Nasrun Haroen, mengemukakan beberapa syarat dalam masalah upah, yaitu:

- a. Upah dalam akad *ijārah* harus jelas, tertentu dan sesuatu yang bernilai harta. Oleh sebab itu, para ulama sepakat menyatakan bahwa *khamar* dan babi tidak boleh menjadi upah dalam akad (transaksi) *ijārah*. Karena kedua benda tersebut tidak bernilai harta.
- b. Upah tersebut tidak sejenis dengan manfaat yang disewa. Misalnya, dalam sewa menyewa rumah; bila rumah sewa rumah dibayar dengan penyewaan kebun, maka akad (transaksi) *ijārah* (pemberian upah) dalam bentuk ini dibolehkan. Apabila sewa rumah itu dilakukan dengan mempertukarkan rumah, maka hal demikian menurut sebagian ulama tidak sah. Akan tetapi, jumhur ulama tidak menyetujui syarat ini, karena antara sewa dengan manfaat yang disewakan boleh dalam bentuk sejenis.<sup>14</sup>

Adapun berkaitan dengan bentuk kerja dalam akad upah yang mentransaksikan seorang pekerja atau buruh, maka harus terpenuhi beberapa persyaratan, di antaranya adalah *Pertama*, perbuatan tersebut harus jelas batas waktu pekerjaan, misalnya bekerja menjaga rumah satu malam, atau satu bulan. Dan harus jelas jenis pekerjaannya, misalnya pekerjaan menjahit baju, memasak, mencuci dan lain sebagainya.<sup>15</sup> Dalam hal yang disebutkan terakhir ini tidak disyaratkan adanya batas waktu pengerjaannya. Pendek kata, dalam hal upah pekerjaan, diperlukan adanya *job discription* (uraian pekerjaan). Tidak dibenarkan mengupah seorang dalam periode waktu tertentu dengan ketidakjelasan pekerjaan. Sebab ini cenderung menimbulkan tindakan kesewenangan yang memberatkan pihak pekerja. Seperti yang dialami oleh pembantu rumah tangga dan pekerja harian. Pekerja yang harus mereka laksanakan bersifat tidak jelas dan tidak terbatas. Seringkali mereka harus mengerjakan apa saja yang diperintahkan bos atau juragan. *Kedua*, pekerjaan yang menjadi objek upah tidak berupa pekerjaan yang telah menjadi kewajiban pihak *musta'jir* (pekerja) sebelum berlangsung akad upah, seperti kewajiban membayar hutang, mengembalikan pinjaman, menyusui anak dan lain-lain.<sup>16</sup> Demikian pula tidak sah mengupah perbuatan ibadah seperti shalat, puasa dan lain-lain. Sehubungan dengan prinsip ini terdapat perbedaan pendapat

<sup>12</sup>Muhammad Syatta, *I'ānah al-Thālibīn*, Juz. Ke-3, (Semarang: Toha Putra, t.t), h. 108.

<sup>13</sup>Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, Cet. Ke-10, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h. 129.

<sup>14</sup>Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, Cet. Ke-2, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), h. 235.

<sup>15</sup>Muhammad Ibn Qāsim al-Ghazī, *Fath al-Qarīb*, Juz. Ke-2, (Semarang: Toha Putra, t.t), h. 28.

<sup>16</sup>Zain al-Dīn al-Malibarī, *Fath al-Mu'in*, Juz. Ke-3, (Semarang: Hikmah Keluarga, t.t), h. 112.

mengenai pengupahan terhadap pekerjaan seorang juru adzan, imam, dan pengajar Al-Qur'an, memandikan jenazah, karena perbuatan tersebut tergolong pendekatan diri (*taqarrub*) kepada Allah SWT.

Dalam Fiqh Muamalah pelaksanaan upah, pada garis besarnya adalah merupakan pemberian imbalan karena orang yang menyewa telah mengambil manfaat dari suatu barang, seperti rumah, pakaian dan lain-lain atau juga dapat merupakan pemberian imbalan akibat suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, seperti seorang pelayan jenis pertama mengarah kepada sewa menyewa dan yang kedua lebih menuju kepada ketenagakerjaan.

### c. Bentuk-bentuk Upah

Pada dasarnya buruh (*ajīr*) itu terbagi menjadi dua macam, yaitu buruh individual dan buruh serikat. Buruh individual (khas) adalah buruh yang mengerjakan untuk satu orang tertentu atau lebih banyak, pekerjaan sementara dengan kekhususan, yaitu dia khusus bekerja bagi pemberi kerja itu saja dan dilarang untuk bekerja kepada orang lain selama waktu perburuhan. Misalnya, seorang atau banyak orang mempekerjakan seorang juru masak untuk masak khusus bagi mereka dengan ditentukan waktunya, maka juru masak itu adalah buruh individual (khas). Buruh serikat (*musytarak*) adalah buruh yang mengerjakan untuk seseorang suatu pekerjaan yang tidak sementara atau pekerjaan sementara, tanpa disyaratkan baginya untuk bekerja khusus.<sup>17</sup> Artinya, dia tidak khusus bekerja untuk pemilik pekerjaan, tetapi dia boleh juga bekerja kepada orang lain. Apabila mempekerjakan pengecat rumah tanpa disyaratkan baginya untuk mengecat selain dari rumah, maka dia adalah buruh serikat (*musytarak*).

Berdasarkan uraian di atas terlihat jelas bahwa upah yang diterima pekerja dapat diklasifikasikan kepada dua pembagian, yaitu upah atas buruh individual dan upah atas buruh serikat. Sementara menurut Jaribah terdapat perbedaan jumlah upah dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Hal ini sesuai kualitas pekerja, di mana seyogyanya dibedakan antara para pekerja pemerintahan dan pekerja individual, di antaranya adalah para manajer.<sup>18</sup>

#### a. Pekerja di pemerintahan

Dasar hukum dalam upah pekerja di lembaga negara adalah tidak kurang dari kadar kecukupannya. Keberadaan upah pekerja pemerintah (pegawai Negara) akan gaji yang tidak kurang dari batas kecukupan, menuntut beberapa faktor, di antaranya adalah:

- 1) Melindungi pekerja dari suap atau khianat dengan melanggar terhadapapa yang dibawah kekuasaannya dari harta kaum muslimin.
- 2) Melarang kepada gubernurnya berdagang pada masa tugas mereka. Ini berarti mengharuskan perealisasi kecukupan mereka dari *baitul maal*.
- 3) Meluangkan waktu untuk bekerja.
- 4) Penentuan upah/gaji bagi pegawai pemerintah tidak tunduk kepada sistem penawaran. Bahkan seseorang dibebani pekerjaan dari pihak yang berwenang (*ulil amri*), dan tidak memungkinkan baginya bila menolak pekerjaan tersebut; dikarenakan kewajibannya dalam menaati *ulim amri*.<sup>19</sup>

<sup>17</sup>Zulhelmy Mohd Hatta, *Isu-isu Kontemporer Ekonomi dan Keuangan Islam-Suatu Pendekatan Institusional*, Cet. Ke-1, (Bogor: Al-Azhar Freshzone Publishing, 2013), h. 214.

<sup>18</sup>Asmuni Salihan Zamakhsyari, *Fiqh Ekonomi Umar bin Khattab*, Cet. Ke-1, (Jakarta: Khalifa-Pustaka al-Kautsar Group, 2006), h. 238.

<sup>19</sup>Asmuni Salihan Zamakhsyari, *Fiqh Ekonomi ...*, h. 240.

Berdasarkan ketentuan dan faktor penentuan gaji sebagaimana terjadi pada masa Umar bin Khattab ra dapat dipahami bahwa gaji pegawai pemerintah meskipun ditentukan dengan kadar kecukupan sebagai batas minimal, namun juga seyogyanya bila demikian itu sejalan dengan kondisi umum bagi umat. Karena itu, jika umat mengalami krisis, maka kadar gaji seyogyanya ditentukan dalam prespektif kondisi tersebut. Di sanalah, gaji terkadang turun dari kadar kecukupan.

b. Para pekerja bagi individu

Fuqaha membedakan antara pekerja khusus dan pekerja bersama. Pekerja khusus adalah orang yang melakukan akad terhadap pekerjaan pada masa tertentu, yang mempekerjakan mendapatkan kemanfaatannya selama masa tersebut. Sementara pekerja bersama adalah orang yang melakukan akad pada pekerjaan tertentu, dan bersekutu di dalam kemanfaatannya lebih banyak dari satu orang di dalam waktu yang sama.

Dalam penentuan besarnya gaji pekerja tergantung dipengaruhi oleh kekuatan permintaan dan penawaran antara pekerja dengan pengontrak. Upah/gaji pekerjaan seseorang pekerja bersama atau pekerja khusus-berkaitan dengan kesepakatan di antara kedua belah pihak (pekerja dan yang mempekerjakan), dan terpengaruh dengan faktor berbandingnya kekuatan penawaran dan permintaan yang terjadi dalam pasar Islam. Dalam hal ini, kondisinya berbeda dengan penentuan upah/gaji bagi para pekerja pemerintah/Negara.<sup>20</sup>

c. Gaji para Manajer

Manajer adalah salah satu unsur produksi. Di antara contoh manajer adalah *mudharib*, *nazhir* wakaf, dan *muzari'* dalam akad *muzara'ah* (ketika dia membina orang-orang yang bekerja bersamanya). Adapun tentang *mudharib*, maka terdapat beberapa riwayat yang menunjukkan bahwasanya Umar bin Khattab RA menyerahkan harta kepada orang yang akan memproduktifkannya dengan bagi hasil keuntungan yang didapatkan.<sup>21</sup>

Dalam hal ini dapat dipahami bahwa upah/gaji seorang manajer *mudharib* ditentukan berdasarkan besarnya keuntungan yang diperoleh dari bagi hasil dari usaha yang dilakukan. Besarnya upah/gaji bagi manajer *mudharib* terjadi kesepakatan antara *mudharib* dengan *shahib al-māl* (pemilik modal). Dengan demikian, tidak sah upah/gaji bagi manajer *mudharib* yang besarnya upah/gaji ditentukan besarnya yang diterima di awal tidak berdasarkan persentase bagi keuntungan yang telah disepakati sebelumnya.

Adapun upah/gaji *nazhir* wakaf, maka ulama berbeda pendapat dalam cara penentuan upah/gaji yang diterima oleh seorang manajer. Sebagian mereka berpendapat bahwa *nazhir* wakaf berhak mendapatkan penghasilan yang ditetapkan kepadanya oleh pewakaf. Tetapi bila pewakaf tidak mensyaratkan sesuatu kepada *nazhir* wakaf, maka dia mengambil sesuai kadar pekerjaannya dari hasil wakaf. Sebab, ketika Umar bin Khattab RA mewakafkan tanahnya, beliau menentukan penghasilan (upah/gaji) *nazhir* wakaf dengan perkataannya: "Tidak mengapa bagi orang yang mengelolanya bila makan darinya dengan cara yang makruf."<sup>22</sup>

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa penentuan upah/gaji manajer *nazhir* wakaf dapat dilihat dari akad yang ditetapkan oleh pewakaf pada saat mewakafkan

<sup>20</sup>Asmuni Salihan Zamakhsyari, *Fiqh Ekonomi ...*, h. 245.

<sup>21</sup>Asmuni Salihan Zamakhsyari, *Fiqh Ekonomi ...*, h. 246.

<sup>22</sup>Asmuni Salihan Zamakhsyari, *Fiqh Ekonomi ...*, h. 247.

hartanya. Bila pewakaf menetapkan berapa upah/gaji bagi *nazhir* wakaf, maka ia dapat memanfaatkan harta sesuai dengan yang ditentukan oleh pewakaf sebagai upah/gaji baginya. Namun, bila pewakaf tidak menentukan besarnya upah/gaji bagi pengelolaanya, maka manajer *nazhir* wakaf hanya berhak memanfaatkan harta sesuai yang makruf, yakni sesuai kebutuhan minimal dan dianggap pantas.

Dengan demikian jelaslah, Islam sangat memperhatikan dan peduli dalam persoalan masalah upah/gaji bagi pekerja; hal demikian sesuai dengan peran dan bidangnya pekerjaan yang ditekuni (pekerja pemerintah, pekerja individu, manajer). Kemudian, besarnya upah/gaji bagi pekerja bervariasi sesuai dengan ketentuan manfaat jasa/tenaga yang dicurahkan oleh pekerja itu sendiri.

## 2. Tinjauan Umum Tentang Upah Minimum Regional

### a. Pengertian Upah Minimum Regional

Upah Minimum pada dasarnya adalah upah paling rendah yang menurut undang-undang atau persetujuan serikat buruh harus dibayarkan perusahaan kepada karyawan. Sedangkan Upah Minimum Regional (UMR) adalah jumlah pendapatan buruh atau gaji minimum yang harus dibayarkan perusahaan kepada pekerja sesuai region (daerah) yang ditentukan Menteri Tenaga Kerja, SPSI, dan wakil-wakil pengusaha (tripartit).<sup>23</sup> Upah Minimum Regional (UMR) adalah suatu standart minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawainya, karyawan atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Pematokan jumlah UMR untuk tiap daerah berbeda-beda. Tergantung pada kebutuhan hidup minimum daerah dan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Di samping itu hanya berlaku bagi pekerja (buruh) pemula (kurang satu tahun) dalam semua jenis pekerjaan. Bagi karyawan yang telah bekerja lebih dari satu tahun tidak berlaku lagi UMR. Dengan kata lain, dia berhak mendapatkan gaji di atas UMR tersebut sesuai dengan kemampuan perusahaan menggaji karyawannya.

Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap propinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Propinsi.<sup>24</sup> Upah Minimum adalah suatu penerimaan bulanan minimum (terendah) sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.<sup>25</sup> Sebagaimana yang telah diatur dalam PP. No. 8/1981 upah minimum dapat ditetapkan secara minimum regional, sektoral regional maupun subsektoral, meskipun saat ini baru upah minimum regional yang dimiliki oleh setiap daerah.

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 disebutkan bahwa upah minimum hanya ditujukan bagi pekerja dengan masa kerja 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) tahun.<sup>26</sup>

---

<sup>23</sup>Soesilo Prajogo, *Kamus Hukum Internasional dan Indonesia*, Cet. Ke-1, (Jakarta: Wipres, 2007), h. 498.

<sup>24</sup>Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 ..., h. 6.

<sup>25</sup>M. Benoe Satrio Wibowo, *Himpunan Peraturan ...*, h. 158.

<sup>26</sup>Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 ..., h. 5.

Definisi tersebut terdapat dua unsur penting dari upah minimum, yaitu:

- a. Upah permulaan adalah upah terendah yang harus diterima oleh buruh pada waktu pertama kali dia diterima bekerja.
- b. Jumlah upah minimum haruslah dapat memenuhi kebutuhan hidup buruh secara minimal yaitu kebutuhan untuk sandang, pangan dan keperluan rumah tangga.<sup>27</sup>

Upah minimum diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pekerja agar sampai pada tingkat pendapatan “*living wage*”, yang berarti bahwa orang yang bekerja akan mendapatkan pendapatan yang layak untuk hidupnya. Upah minimum dapat mencegah pekerja dari eksploitasi tenaga kerja terutama yang *low skilled*. Upah minimum dapat meningkatkan produktifitas tenaga kerja dan mengurangi konsekuensi pengangguran seperti yang diperkirakan teori ekonomi konverisional.

Untuk memastikan upah yang layak bagi buruh di satu sisi dan terjaminnya kelangsungan usaha di sisi lain, DPR dan pemerintah membuat serangkaian regulasi yang mengatur sistim dan mekanisme pengupahan di pasar kerja. Regulasi pengupahan ini pada dasarnya terdiri dari dua bagian besar, yaitu:

- a. Regulasi terkait mekanisme penetapan upah.
- b. Regulasi terkait perlindungan upah.<sup>28</sup>

Regulasi terkait mekanisme penetapan upah diatur dalam UU. No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan sistematika sebagai berikut;<sup>29</sup>

- a. Penetapan upah minimum di tingkat propinsi dan kabupaten/kota (Pasal 88).
- b. Penetapan upah melalui kesepakatan/perundingan kolektif (Pasal 91) .
- c. Penerapan struktur dan skala upah (Pasal 92 ayat 1).
- d. Peninjauan upah secara berkala (Pasal 92 ayat 2).

Sedang regulasi terkait perlindungan upah diatur dalam UU. No. 13 tahun 2003 Pasal 88 ayat 2, yaitu “di samping regulasi yang mengatur secara makro (dalam bentuk undang-undang), pemerintah juga membuat aturan pelaksanaannya baik dalam bentuk peraturan pemerintah, keputusan menteri maupun juga dalam bentuk peraturan menteri”.

Peraturan pelaksanaan terkait upah minimum diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Trasmigrasi (Permenakertrans) Nomor 01 Tahun 1999 tentang Upah minimum Juncto Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Trasmigrasi (Kepmenakertrans) No. 226/MEN/2000 tentang perubahan beberapa pasal dalam Permenakertrans No. 01 tahun 1999. Dalam peraturan ini disebutkan bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap,<sup>30</sup> berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.<sup>31</sup>

Penetapan upah minimum dilakukan di tingkat propinsi atau di tingkat kabupaten/kotamadya, di mana Gubernur menetapkan besaran upah minimum propinsi

---

<sup>27</sup>Sony Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Cet. Ke-1, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), h. 4.

<sup>28</sup>Sidauruk, *Kebijakan Pengupahan di Indonesia; Sebuah Tinjauan Kritis dan Usulan Perubahan Menuju Upah Layak*, Cet. Ke-1, (Jakarta: Bumi Intiama Sejahtera, 2011), h. 8.

<sup>29</sup>Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 ..., h. 21-23.

<sup>30</sup>Pasal 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 26/MEN/2000..

<sup>31</sup>Pasal 13 Ayat 2 Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000.

(UMP) atau upah minimum Kabupaten/Kotamadyar (UMK),<sup>32</sup> berdasarkan usulan dari Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah.

Selain upah minimum sebagaimana tersebut tadi, Gubernur juga dapat menetapkan Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi) yang didasarkan pada Kesepakatan upah antara organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh. Sehingga Upah Minimum dapat terdiri dari Upah Minimum Propinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/kota).<sup>33</sup>

Sekalipun terdapat beberapa ketentuan upah minimum, namun upah minimum yang berlaku bagi setiap buruh/pekerja dalam suatu wilayah pada suatu industri tertentu hanya satu jenis upah minimum. Oleh karena demikian, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Tata cara penangguhan upah minimum diatur dalam Kepmenakertrans Nomor Kep-231/Men/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum. Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan oleh pengusaha kepada Gubernur melalui Instansi yang bertanggung jawab di bidang tersebut, yaitu bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum.

## **PENUTUP**

Pembahasan mengenai upah minimum regional tak bisa lepas dari peran buruh sebagai pekerja, majikan sebagai pengusaha, dan pemerintah. Tenaga kerja manusia tidak dapat disamakan dengan barang modal karena manusia bukanlah benda mati. Meskipun keduanya berkontribusi dalam produksi, tenaga kerja harus diperlakukan sebagai manusia yang memiliki nilai kemanusiaan yang utuh, tidak hanya dilihat dari segi produktivitas dan harga pasar barang. Islam menekankan keadilan dalam penentuan upah, yang harus mempertimbangkan kondisi pasar dan nilai-nilai kemanusiaan.

Dalam Islam, upah dapat berupa upah tertentu yang sudah ditentukan dalam perjanjian kerja, atau upah mitsli yang memadai sesuai dengan pekerjaan dan individu. Penentuan upah mitsli diserahkan kepada para ahli yang berpengalaman, yang harus adil dan tidak memihak. Pemerintah di Indonesia telah melakukan intervensi dalam menetapkan Upah Minimum Regional (UMR) melalui dewan pengupahan yang terdiri dari pemerintah, pengusaha, serikat pekerja, dan pakar. UMR ini didasarkan pada kebutuhan hidup layak buruh serta mempertimbangkan kepentingan pengusaha, dengan pengecualian untuk perusahaan yang tidak mampu membayarnya.

Namun, pendekatan ini berbeda dengan pandangan mayoritas ulama Syafi'i yang menegaskan bahwa penentuan upah seharusnya didasarkan pada jasa pekerja yang jelas sesuai dengan kontrak awal, tanpa campur tangan pemerintah kecuali dalam situasi darurat untuk kepentingan umum. Pemerintah dalam Islam seharusnya memastikan upah yang adil melalui tawar-menawar yang seimbang antara pekerja, majikan, dan negara, tanpa memberatkan salah satu pihak. Penetapan upah minimum harus memperhitungkan

---

<sup>32</sup>Pasal 4 Ayat 1 Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000.

<sup>33</sup>Pasal 3 Permenakertrans No. 01 Tahun 1999 tentang Upah Minimum Juncto Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000 tentang perubahan beberapa pasal dalam Permenakertrans No 01 tahun 1999.

perubahan kebutuhan hidup dan tidak boleh melewati batas kewajaran agar tidak memberatkan pengusaha.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abu Yasid, *Fiqh Realitas*, Cet. Ke-1, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.
- Asmuni Salihan Zamakhsyari, *Fiqh Ekonomi Umar bin Khattab*, Cet. Ke-1, Jakarta: Khalifa-Pustaka al-Kautsar Group, 2006.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur`an dan Terjemahnya*, Cet. Ke-3, Bandung: Diponegoro, 2001.
- M. Ismail Yusanto dan M. Arif Yunus, *Pengantar Ekonomi Islam*, Cet. Ke-1, Bogor: al-Azhar Press, 2009.
- Muhammad Ibn Qāsim al-Ghazī, *Fath al-Qarīb*, Juz. Ke-1, Semarang: Toha Putra, t.t.
- Muhammad Syatta, *I`ānah al-Thālibīn*, Juz. Ke-3, Semarang: Toha Putra, t.t.
- Muslim Bin al-Hajj Abu al-Husain al-Qasyirī al-Naisaburī, *Shahīh Muslim*, Cet. Ke-1, Bairut: Dār Ihya' al-Turats al-Arabī, t.t.
- Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, Cet. Ke-2, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007.
- Pasal 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 26/MEN/2000..
- Pasal 13 Ayat 2 Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000.
- Pasal 3 Permenakertrans No. 01 Tahun 1999 tentang Upah Minimum Juncto Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000 tentang perubahan beberapa pasal dalam Permenakertrans No 01 tahun 1999.
- Pasal 4 Ayat 1 Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000.
- Pemerintah PP) Nomor 5 tahun 2003 tentang UMR Pasal 1 Poin b.
- Rachmat Syafe'I, *Fiqh Muamalah*, Cet. Ke-10, Bandung: Pustaka Setia, 2001.
- Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, Ed. Ketiga, Cet. Ke-1, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005.
- Sidauruk, *Kebijakan Pengupahan di Indonesia; Sebuah Tinjauan Kritis dan Usulan Perubahan Menuju Upah Layak*, Cet. Ke-1, Jakarta: Bumi Intiama Sejahtera, 2011.
- Soesilo Prajogo, *Kamus Hukum Internasional dan Indonesia*, Cet. Ke-1, Jakarta: Wipres, 2007.
- Sony Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Cet. Ke-1, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Jakarta: Cipta Jaya, 2003.
- Zain al-Dīn al-Malibarī, *Fath al-Mu'in*, Juz. Ke-2, Semarang: Hikmah Keluarga, t.t.