BAB II

LANDASAN TEORI TENTANG PEMANFAATAN TENAGA KERJA

A. Menurut Hukum Islam.

Sebelum kami memaparkan lebih jauh tentang tenaga kerja, baik menurut Islam maupun menurut peraturan yang berlaku di Indonesia, bahwa tenaga kerja merupakan masalah yang baru. Istilahnyapun baru. Sebelumnya kita hanya mengenal istilah buruh. Persoalan ketenaga-kerjaan pada umumnya masih dipandang sebagai persoalan perburuhan, yaitu hubungan antara majikan dengan buruh belaka (Arrie Benggolo M.T., tth : 1).

Masalah perburuhan ini identik dengan pembahasan sewa-menyewa (ijarah) dalam Islam, yang merupakan suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan pertukaran. Manfaat, terkadang berbentuk manfaat barang, seperti mobil untuk dinaiki (dikendarai), dan terkadang berbentuk karya, seperti karya seorang insinyur bangunan. terkadang manfaat berbentuk sebagai kerja pribadi seseorang yang mencurahkan tenaga, seperti para pelayan (Khadam) (Sayid Sabiq, 1993 : 15).

Sewa-menyewa merupakan salah satu kebutuhan dalam kehidupan di dunia ini. Oleh karena itu, Islam telah memberikan pedoman dasar untuk memenuhi kebutuhan manusia terhada masalah tersebut (Mahjudin, 1992 : 39).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Pengertian dan Landasan Hukumnya.

Dengan adanya penjelasan tersebut di atas, maka dapat dimengerti bahwa **buruh** atau **tenaga kerja** ialah *orang yang menyewakan tenaganya kepada orang lain untuk dikaryakan berdasarkan kemampuannya dalam suatu pekerjaan* (Hamzah Ya'kup, 1992 : 325). Yang dimaksud dengan buruh ialah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, dimana para tenaga kerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya dan tenaga kerja itu akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya. Yang dimaksud dengan buruh alah barangsiapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah (Sunindhia dan Ninik Widiyanti, 1987 : 16).

Adapun landasan hukum masalah perburuhan ini, antara lain sebagai berikut :

a. Firman Allah dalam Al Qur-an surat Az-Zuhruf ayat 32.

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَةَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا
بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَةُ رَبِّكَ خَيْرٌ
مِمَّا يَجْمَعُونَ (الزخرف ٣٢)

Artinya : *"Apakah mereka yang membagi-bagi Rahmat Tuhanmu ?. Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dapat mempergunakan yang lain. Dan Rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan". (Depag RI, 1971 , 43 : 32).

b. Firman Allah dalam Al Qur-an surat Al-Qashash ayat 26 - 27.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ، قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِيَ حِجَجٍ فَإِنْ أَتْمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

Artinya : *"Salah seorang dari wanita itu berkata : "Wahai 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. Berkata dia (Syu'aib) : "Sesungghnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang putriku ini, atas dasar kamu bekerja denganku (selama) delapan tahun, dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun, maka itu adalah suatu kebaikan dari kamu, maka aku tidak ingin memberati kamu dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik".* (Depag RI, 1971, 28 : 26-27).

c. Sabda Rasulullah saw. yang diriwayatkan oleh Bukhari.

عن عائشة، استأجر رسول الله صلعم وابو بكر رجلا من بني الديل هاديا خرّيتا وهو على دين كفار قريش فدفعا اليه راحلتيهما ووعداه غار ثور بعد ثلاث ليال براحلتيهما (رواه البخاري)

Artinya : *Dari Aisyah r.a., "Rasulullah saw. dan Abu Bakar menyewa seorang penunjuk jalan yang ahli dari bani al-Dail. Orang tersebut memeluk agama Quraisy. Beliau berdua akan membayarnya dengan dua kendaraannya. Beliau berdua berjanji kepadanya akan memberikan dua kendaraan tersebut tiga*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

malam kemudian di gua Tsur". (HR. Bukhari) (Shahih Bukhari, tth, II : 850).

d. Ijma' ulama'.

Para ulama' sepakat terhadap disyari'atkannya (diperbolehkannya) akad sewa-menyewa (ijarah) ini, sekalipun ada beberapa ulama' diantara mereka yang berpendapat lain, akan tetapi hal itu tidak mempengaruhi kesepakatan tersebut (Sayid Sabiq, 1993 : 13 : 18).

Dengan adanya dalil-dalil yang dikemukakan di atas, dapatlah diketahui bahwa akad sewa-menyewa tenaga (perburuhan) itu diperbolehkan menurut kebutuhan manusia. Sungguhpun dalam nash telah dikemukakan beberapa macam bentuk perburuhan, namun bukanlah berarti lapangan perburuhan terbatas di situ saja. Sebab perburuhan termasuk mu'amalah yang dapat dilakukan dalam setiap sektor kehidupan manusia yang selalu tunjang-menunjang dan topang-menopang antara satu dengan yang lainnya.

Kita tidak sanggup mengerjakan dan menyelesaikan urusan kita dengan kemampuan kita sendiri. Karena itu, kita terpaksa menyewa tenaga atau mempekerjakan orang lain yang mampu mengerjakannya dengan imbalan pembayaran yang telah disepakati oleh kedua belah pihak atau menurut adat kebiasaan yang berlaku.

Menurut syari'at Islam, antara pihak-pihak yang mengadakan kontrak perjanjian tersebut, masing-masing

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempunyai tanggung jawab. Pihak buruh yang telah mengikat kontrak perjanjian, wajib melaksanakan pekerjaan sesuai dengan isi kontraknya. sebagaimana firman Allah dalam Al Qur-an surat Al Maidah ayat 1 :

يا ايها الذين امنوا اوفوا بالعقود . (المائدة : ١)

Artinya : "Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu". (Depag RI, 1971, 5 : 1).

Sementara pihak majikan bertanggung jawab dalam pembayaran upah buruh (Hamzah Ya'kub, 1992 : 325-326). Sebagaimana sabda Rasulullah saw. :

وعن ابي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلعم. اعطوا الاجير أجره قبل ان يجف عرقه . (رواه احمد)

Artinya : Dari Abu Hurairah r.a., ia berkata : Rasulullah saw. bersabda : "Berikanlah upah seorang buruh itu sebelum kering keringatnya". (Musnad Ahmad bin Hambal, tth, II : 125).

Buruh merupakan faktor produksi yang diakui di setiap sistim ekonomi, terlepas dari kecenderungan ideologi mereka. Kehususan perburuhan seperti halnya kemusnahan, keadaan yang tidak terpisahkan dari buruh itu sendiri. Ketidak-pekaan jangka pendek terhadap permintaannya dan yang mempunyai sikap dalam penentuan upah, merupakan hal yang sama pada semua sistim.

Walaupun demikian, sifat faktor produksi dalam Islam yang berbeda ini timbul karena kenyataan bahwa perburuhan, dan karena soal itu semua faktor produksi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tidak hanya tergantung pada proses sejarah, seperti yang kita dapati dalam hal ilmu sekuler modern, melainkan juga pada kerangka moral dan etika tanpa batas waktu dimana faktor produksi perlu bekerja. Karena banyak atribut hubungan pemilik modal buruh, kode tingkah laku pekerja dan sebagainya, berakar pada syari'at. Akibatnya, buruh sebagai faktor produksi dalam Islam tidak pernah terpisahkan dari kehidupan moral dan sosial.

Dalam Islam, buruh bukan hanya suatu jumlah usaha atau jasa abstrak yang ditawarkan untuk dijual pada para pencari tenaga kerja manusia. Mereka yang mempekerjakan buruh mempunyai tanggung jawab moral dan sosial. Ia tidak boleh melakukan pekerjaan yang tidak diizinkan oleh syari'at. Baik pekerja maupun majikan tidak boleh saling memeras dan semua tanggung jawab buruh tidak hanya berakhir pada waktu seorang pekerja meninggalkan pabrik majikannya. Ia mempunyai tanggung jawab moral untuk melindungi kepentingan yang sah, baik kepentingan para majikan maupun para pekerja yang kurang beruntung.

Demikianlah, dalam Islam buruh digunakan dalam arti yang lebih luas namun lebih terbatas. Lebih luas karena hanya memandang pada penggunaan jasa buruh di luar batas-batas pertimbangan keuangan. Terbatas dalam arti bahwa seorang pekerja tidak secara mutlak bebas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk berbuat apa saja yang dikehendakinya dengan tenaga kerjanya itu (M.A. Mannan, 1993 : 58-59).

2. Rukun dan Syarat-Syaratnya.

Dengan memperhatikan sejumlah dalil, maka fuqaha' merumuskan bahwa akad sewa-menyewa itu sah apabila ada ijab qabul, baik dalam bentuk perkataan maupun dalam bentuk pernyataan lainnya yang menunjukkan adanya persetujuan kedua belah pihak yang melakukan hal tersebut (Hamzah Ya'kub, 1992 : 320).

Dalam kitab "Madzahib al-Arba'ah" dijelaskan bahwa rukun sewa-menyewa itu ada tiga, yaitu sebagai berikut (Al-Jazairi, tth, III : 98) :

a. Adanya orang yang berakad, yaitu meliputi :
   - Orang yang menyewakan (مُؤْجِرٌ).
   - Penyewa (مُسْتَأْجِرٌ).
b. Adanya benda yang diakadkan, yaitu meliputi :
   - Upah (الأَجْرُ).
   - Beramanfaat.
c. Sighat, yaitu suatu lafadz (ungkapan) yang menunjukkan atas pemberian kemanfaatan dengan cara penggantian pembayaran.

Adapun syarat-syarat sewa-menyewa adalah sebagai berikut :

a. Untuk kedua belah pihak yang melakukan akad, disyaratkan mempunyai kemampuan, yaitu kedua-duanya mempunyai akal dan dapat membedakan antara yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menguntungkan dan yang merugikan. Orang gila atau anak kecil yang belum mumayyiz tidak sah melakukan akad tersebut. Imam Syafii dan Hambali memberikan syarat yang lebih ketat, yaitu keduanya harus sudah baligh (dewasa) (Hamzah Ya'kub, 1992 : 320).

b. Kerelaan kedua belah pihak yang melakukan akad. Apabila salah satu pihak dipaksa untuk melakukan akad sewa-menyewa, maka akad tersebut tidak sah. Hal ini berdasrakan firman Allah dalam Al Qur-an surat An-Nisa' ayat 29 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ

تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ (النساء ٢٩)

Artinya : *"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kalian saling memakan harta sesama kalian dengan jalan bathil, melainkan dengan jalan perniagaan yang berlangsung suka sama suka diantara kalian".* (Depag RI, 1971, 4 : 29).

c. Mengetahui manfaat barang yang diakadkan dengan sempurna, sehingga hal ini dapat mencegah terjadinya perselisihan. Hal ini dapat dilakukan dengan jalan menyaksikan barang itu sendiri atau kejelasan sifat-sifatnya, menjelaskan masa sewa, serta menjelaskan pekerjjan yang diharapkan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Hendaklah barang yang menjadi obyek transaksi dapat dimanfaatkan kegunaannya menurut kriteria, realita dan syara'. Menyewakan barang yang tidak dapat dibagi-bagi dalam keadaan lengkap, hukumnya tidak boleh. Sebab manfaatnya tidak dapat ditentukan. Ini adalah pendapat Abu Hanifah. Jumhur ulama' berpendapat bahwa menyewakan barang yang tidak dapat dibagi-bagi dalam keadaan utuh, mutlak diperbolehkan. Sebab barang yang dalam keadaan tidak lengkap dapat dimanfaatkan (Sayid Sabiq, 1993 : 19-20).

e. Barang sewaan haruslah dapat diserahkan dan dapat dimanfaatkan.

f. Obyeknya harus barang yang halal, bukan yang diharamkan dan bukan pula ibadah. Seperti menyewa seorang algojo untuk menganiaya seseorang yang berbuat munkar, atau menyewa seseorang untuk melakukan ibadah (shalat atau puasa). Akad sewa-menyewa seperti ini adalah tidak sah.

g. Pembayaran sewa haruslah bernilai dan jelas. Jumlah pembayaran sewa hendaklah dirundingkan terlebih dahulu antara pihak-pihak yang bersangkutan, atau menurut adat kebiasaan yang berlaku (Hamzah Ya'-kub, 1992 : 322).

h. Dalam menyewakan manfaat harus mempunyai nilai secara terpisah (Ibnu Rusyd, tth : 207).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bentuk mu'amalah sewa-menyewa ini dibutuhkan dalam kehidupan manusia. karena itulah, syari'at Islam membenarkannya dan sudah merupakan sunnatullah. Seseorang terkadang dapat memenuhi salah satu kebutuhan hidupnya dan juga tidak semua orang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Demikian juga banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sendiri, karena terbatasnya tenagan dan ketrampilan, misalnya mendirikan bangunan dalam keadaan bagaimana kita mesti menyewa tenaga (buruh) yang memiliki kesanggupan dalam pekerjaan tersebut, misalnya menyewa rumah, sementara pihak yang lainnya memiliki kelebihan rumah dan dapat menyewakannya untuk memperoleh uang dalam rangka memenuhi kebutuhan lainnya, dan seterusnya.

Disamping mu'amalah jual beli, mu'amalah sewa-menyewa ini mempunyai peranan penting dalam kehidupan sehari-hari sejakzaman dahulu hingga kini. Karena itu sewa-menyewa diperbolehkan dengan ketentuan syara' yang jelas, dan merupakan manifestasi dari pada keluwesan dan keluasan hukum Islam. Dan setiap orang mendapatkan hak untuk saling melakukan sewa-menyewa berdasarkan prinsip-prinsip yang telah diatur dalam syari'at Islam (Hamzah Ya'kub, 1992 : 319-320).

3. Pendapat Ulama' Tentang Pengupahan.

Sejak dahulu hingga sekarang, masih berlangsung kontroversi luas dan sengit tentang pokok persoalan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

distribusi pendapatan nasional antara berbagai golongan rakyat di setiap negara demokratis di dunia. Hal ini disebabkan kesejahteraan ekonomi rakyat sangat tergantung pada cara distribusi seluruh pendapatan nasional. Teori ekonomi modern mengenai distribusi merupakan suatu teori yang menetapkan harga jasa produksi. ia berusaha menemukan nilai jasa dari berbagai faktor produksi. Dalam hal ini, teori itu hanya merupakan perpanjangan teori umum penetapan harga. Teori distribusi faktorial ataut fungsional membantu kita untuk menentukan harga jasa yang diberikan oleh bermacam-macam faktor produksi, seperti tanah, tenaga kerja, modal dan organisasi. Tanah bisa mendapat sewa sebagai pekerja mungkin dia mendapatkan upah, sebagai seorang yang menanamkan modal mungkin mendapatkan bunga, sebagai seorang pengusaha mungkin dia menerima laba.

Upah mengacu pada penghasilan tenaga kerja. Upah dapat kita pandang dari dua segi, yaitu moneter dan bukan moneter. Jumlah uang yang diperoleh seorang pekerja selama suatu jangka waktu tertentu, mengacu pada upah nominal kerja. Upah sesungguhnya dari seorang buruh tergantung pada berbagai faktor, seperti jumlah upah berupa uang, yang boleh dikatakan terdiri dari jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya diterima oleh seorang pekerja karena kerjanya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam Islam, penindasan terhadap buruh oleh para majikan dilarang. Sesuai dengan sabda Rasulullah saw.:

عن ابى هريرة رضى الله عنه عن النبى صلعم قال : قال الله تعالى ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة رجل أعطى بى ثم غدر ورجل باع فأكل ثمنه ورجل استأجر أجيرا فاستوفى منه ولم يعطه أجره (رواه البخارى)

Artinya : Dari Abu Hurairah r.a. dari Nabi saw. bersabda : *"Allah swt. berfirman : "Tiga orang yang akan menjadi musuhku pada hari kiamat (kelak) adalah seseorang yang memberi karena Aku tapi ia khianat, seseorang yang menjual orang merdeka namun memakan harga (uang) nya, dan seseorang yang mempekerjakan buruh dan ia (buruh) sudah melaksanakannya namun ia tidak memberikan upahnya".* (Bukhari, II, tth. : 853).

Sabda nabi saw. :

عن ابى هريرة رضى الله عنه قال قال رسول الله صلعم : "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه" (رواه احمد)

Artinya : Dari Abu Hurairah r.a., ia berkata : Rasulullah saw. bersabda :' *"Berikanlah upah seorang buruh itu sebelum kering keringatnya".* (Ahmad bin Hambal, II, tth. : 125).

Sabda nabi saw. :

عن ابى سعيد الخدرى قال نهانا النبى صلعم عن كسب الأمة إلا ما عملت بيديها وقال هكذا بأصابعه نحو الخبز والغزل والنفش (رواه احمد وابو داود)

Artinya : Dari Abu Said Al Khudry, ia berkata: *Nabi saw. melarang kami untuk mempekerjakan budak perempuan, yang diluar kemampuannya, seraya nabi memberikan isyarat dengan jari-jarinya, "seperti membuat roti, tepung dan gandum".* (Asy-Syaukani, III, 1255 H : 20).

Pada kenyataannya, dalam pola suatu masyarakat Islam, upah yang layak bukanlah suatu konsesi, tetapi suatu hak asasi. Begitu juga adanya jaminan sosial dan lainnya. Diterimanya hak-hak ini tidak berarti bahwa para pekerja mempunyai kebebasan tidak terbatas untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melakukan apa saja. Islam mengutuk penyelewengan atau kecurangan dalam menggelapkan apapun milik majikan (M.A. Mannan, 1993 : 113-117). Sebagaimana sabda Rasulullah saw:

خَيْرُ أَجْرِ الْمُسْتَأْجِرِ الَّذِي يَعْمَلُ مُتَحَقِّقًا وَيُعْظِمُ مُؤْجِرَهُ (رواه احمد وابن حبان)

Artinya : *"Penghasilan terbaik ialah penghasilan seorang pekerja, dengan syarat ia melakukan pekerjaannya dengan hati-hati dan hormat pada majikannya".* (Ad-Darimy, III, tth. : 98).

Para ulama' berselisih pendapat mengenai boleh dan tidaknya pengupahan. Imam Malik berpendapat bahwa pengupahan itu dibolehkan pada sesuatu yang sedikit (ringan) dengan dua syarat, yaitu : *pertama*, tidak ditentukan masanya. *Kedua*, upahnya diketahui. Imam Abu Hanifah berpendapat bahwa pengupahan itu tidak boleh. Para fuqaha'membolehkan adanya pengupahan dengan berpegang teguh pada firman Allah dalam Al Qur-an surat Al Baqarah ayat 233 :

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ (البقرة ٢٣٣)

Artinya : *"Dan jika kamu ingin anak-anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan".* (Depag RI, 1971, 2 : 57).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedang fuqaha' yang tidak membolehkan pengupahan beralasan bahwa di dalam pengupahan itu terdapat kesamaran karena disamakan dengan sewa-menyewa yang lain. Madzhab Maliki berpendapat bahwa upah itu tidak bisa dimiliki, kecuali apabila pekerjan telah selesai dan pengupahan itu tidak termasuk akad (perjanjian) yang mengikat (Ibnu Rusyd, tth : 230).

Perlu dianalisis, apakah perbedaan upah yang diakui oleh Islam. Semua pekerja akan diberi upah yang sama. Tetapi dalam kehidupan, banyak kita jumpai perbedaan upah karena adanya berbagai faktor yang menyebabkan terjadinya perbedaan upah ini. Perbedaan upah ini juga bisa timbul karena perbedaan keuntungan yang tidak berupa uang (M.A. Mannan, 1993 : 117).

Islam tidak membatasi cara-cara tertentu bagi pengupahan ini. Oleh karena itu, upah berbeda-beda menurut situasi dan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, yang antara lain adalah macam pekerjaan, waktu yang diperlukan, harga barang yang diproduksi dan taraf hidup. Ahli hukum Islam menyesuaikan faktor-faktor ini dengan upah yang setimpal. Sebagaimana difirmankan Allah dalam Al Qur-an ayat 6 :

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأْتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ (الطلاق ٦)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Artinya : *"Maka jika mereka menyusukan (anak- anakmu) untukmu, maka berikanlah kepada mereka upahnya dan musyawarahkanlah diantara kamu (segala sesuatu) dengan baik".* (Depag RI, 1971 : 6).

Ini karena menurut adat kebiasaan yang berlaku (Abu Ahmadi, 1980 : 164).

Disamping itu, majikan harus mempercepat pembayarannya apabila selesai bekerja (Sayid Sabiq, 1993: 27). sebagaimana sabda Rasulullah saw. :

وعن ابى هريرة رضى الله عنه قال: قال رسول الله ص.م. اعطوا الاجير اجره قبل ان يجف عرقه (رواه ابن ماجه)

Artinya : Dari Abu Hurairah r.a., ia berkata : Rasulullah saw. bersabda : *"Berikanlah upah seorang buruh itu sebelum kering keringatnya".* (Musnad Ahmad bin Hambal, tth, II : 125).

Pembayaran upah secepat mungkin tersebut juga harus berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak. Sebagaimana sabda Rasulullah saw. :

المسلمون على شروطهم (رواه ابو داود)

Artinya : *"Orang-orang muslim itu sesuai dengan syarat-syarat (perjanjian) mereka".* (Sunan Abu Dawud, tth, II : 273).

Selain dari pada itu, upah adalah menanggung jaminan para pekerja dan menyelenggarakan pelayanan-pelayanan kesehatan, pengajaran dan sosial bagi mereka dan juga keluarga tanggungan mereka. Masalah ini

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diakui oleh anggota masyarakat yang terjamin, karena termasuk tanggung jawab setiap pemimpin kepada rakyatnya (Abu Ahmadi, 1980 : 168). Sesuai dengan sabda Rasulullah saw. :

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْؤُوْلٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (رواه احمد)

Artinya : *"Tiap-tiap kamu adalah pemimpin. Dan tiap-tiap kamu adalah bertanggung jawab atas yang dipimpinnya".* (Musnad Ahmad bin Hambal, tth, II : 136).

B. Menurut Peraturan Yang Berlaku di Indonesia

1. Pengertian.

Secara umum, Tenga kerja dapat diartikan sebagai bagian dari penduduk suatu negara (bangsa) yang sanggup menghasilkan pekerjaan yang mempunyai nilai ekonomis, baik pekerjaan itu berupa penggalian atau pencarian barang tambang, penggalian tanah dan sebagainya.

Menurut undang-undang nomor 14 tahun 1969 tentang "ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja" Bab I Pasal 2, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Arrie Benggolo M.T., tth : 11). Sedang menurut Dr. AM. Kuylars, istilah "kerja" adalah perbuatan manusia yang ditujukan kepada (untuk) orang lain dan sebagai pengganti balas jasanya diberikan uang. Maka kerja dapat didefinisikan sebagai kegiatan kemanusiaan (bersifat) ekonomis yang dinyatakan dan dihargai dengan uang. Definisi tersebut mengandung dua unsur kegiatan. Yakni, unsur kegiatan sosial dan unsur kegiatan ekonomis.

Sosial adalah karena kegiatan itu dilakukan oleh jasa yang diberikan oleh manusia. Kemudian, jasa tersebut menghasilkan produksi (barang) dan barang ini diperuntukkan bagi manusia. Ekonomis adalah karena jasa yang diberikan manusia itu dihargai dan dinilai dengan uang. Uang ini digunakan untuk menghidupi dirinya sendiri dengan keluarganya (Arrie Benggolo M.T., tth : 5-7).

Ada juga yang berpendapat tentang pengertian tenaga kerja yang ada di Indonesia, yaitu hanya dibatasi oleh umur yang batas minimumnya 10 tahun dan tanpa batas maksimum. Dengan demikian, tenaga kerja di Indonesia dimaksudkan sebagai penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih (Payaman J. Simanjuntak, 1985 : 2). Ada juga yang berpendapat bahwa mereka yang disebut

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tenaga kerja adalah golongan atau bagian penduduk yang berumur antara 10 sampai 56 tahun. Tegasnya, tenaga kerja adalah semua orang atau penduduk yang telah mencapai usia kerja (Arrie Benggolo M.T., tth : 12).

Ekonomi menyangkut kebutuhan-kebutuhan manusia dan sumber-sumber. Keinginan dan kebutuhan manusia tidak terbatas. sedang sumber-sumber selalu terbatas. Dengan demikian, ilmu ekonomi berusaha menerangkan bagaimana memenuhi kebutuhan masyarakat sebanyak mungkindengan jumlah sumber-sumber yang terbatas.

Sumber daya manusia mengandung dua pengertian. ***Pertama***,mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. ***Kedua***,menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melaksanakan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis. Yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik, kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain, orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau man power (Payaman J. Simanjuntak, 1980 : 1).

Beberapa ahli mengemukakan pendapatnya tentang hukum ketenaga-kerjaan, antara lain sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. **Moleenar** mengatakan bahwa hukum ketenaga-kerjaan adalah bagian dari hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja, dan antara tenaga kerja dengan pengusaha.
2. **Mr. M.G. Levenbach** mengatakan bahwa hukum ketenaga-kerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja itu (Sudarsono, 1991 : 219).
3. **Prof. Imam Soepomo** mengatakan bahwa hukum ketenaga-kerjaan adalah himpunan peraturan-peratauran, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan denga kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah (Imam Soepomo, tth : 3). Akan tetapi, peraturan yang berlaku di Indonesia adalah undang-undang nomor 14 tahun 1969 tentang "ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja" yang disahkan pada tanggal 19 Nopember 1969(Sudarsono, 1991 : 219).

2. Teori dan Sistim Pengupahan.

Sistim pengupahan di suatu negara biasanya didasarkan pada falsafah atau teori yang dianut oleh negara itu. Seperti di Indonesia, landasan sistim pengupahannya adalah Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ayat (2) dan penjabarannya dalam hubungan industrial Pancasila. Sistim pengupahan pada prinsipnya haruslah unsur-unsur berikut ini (Payaman J. Simanjuntak, 1985: 106) :

a. Mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Jadi mempunyai fungsi sosial.
b. Mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seseorang.
c. Memuat pemberian insentif yang mendorong peningkatan produktifitas kerja.

Begitu juga yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) yang berbunyi : "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Pasal ini tidak memberikan penjelasan secara rinci. Akan tetapi, Dr. Wirjono Projodikoro, S.H. mengatakan bahwa dalam pasal tersebut terdapat dua hal dalam satu rangkaian, yaitu pekerjaan dan penghidupan yang layak. Yang dimaksudkan adalah bahwa orang tidak cukup diberi pekerjaan saja, melainkan juga harus diberi upah yang cukup untuk hidup secara pantas.

Selanjutnya dikatakan, bahwa dua hal ini digabungkan menjadi satu dan khusus dimuat dalam Undang-Undang Dasar, adalah sesuai dengan peranan penting, yang pada zaman sekarang di mana-mana di dunia, ada pada para tenaga kerja, terutama para buruh dengan apa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang dinamakan "upah minimum" (Arrie Benggolo M.T., tth : 7-8).

Di dalam undang-undang nomor 14 tahun 1969 pasal 3 tercantum **"Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan".** Ini merupakan salah satu tujuan penting dari masyarakat Pancasila, yakni memberikan kesempatan bagi tiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang memberikan kesejahteraan (Susilo M., 1992 : 228, 234). Dengan adanya peraturan yang berlaku di Indonesia tersebut, maka ada tiga teori dan sistim pengupahan, yaitu sebagai berikut :

1. Upah menurut kebutuhan.
2. Upah sebagai imbalan.
3. Upah minimum regional.

2.1. Upah menurut kebutuhan.

Ajaran Karl Marx pada dasarnya berpusat pada tiga hal,yaitu sebagai berikut :

Pertama,adalah mengenai teori nilai. Marx berpendapat bahwa hanya buruh yang merupakan sumber nilai ekonomi. Jadi nilai suatu barang adalah nilai jasa buruh atau dari jumlah waktu kerja yang dipergunakan untuk memproduksi barang tersebut. Implikasinya adalah sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(1) Harga barang berbeda menurut jumlah jasa buruh yang dialokasikan untuk seluruh proses produksi barang tersebut.

(2) Jumlah jasa kerja yang dikorbankan untuk memproduksi suatu jenis barang adalah kira-kira sama. Begitu juga dengan harganya pun di beberapa tempat juga kira-kira sama.

(3) Seluruh pendapatan nasional diciptakan oleh buruh.

Pandangan ini tidak sesuai dengan kenyataan. *Pertama*,walaupun manusia merupakan faktor utama dalam proses produksi, namun peranan faktor modal, seperti mesin-mesin, ternyata besar. Peranan faktor modal ini tidak dipertimbangkan oleh teori nilai dari Marx. *Kedua*,peranan selera dan pola konsumsi masyarakat ternyata sangat berpengaruh dalam penentuan harga.

Kedua, menyangkut pertentangan kelas. karl Marx berpendapat bahwa kapitalis selalu berusaha menciptakan barang-barang modal untuk mengurangi penggnaan buruh. Dengan demikian akan timbul pengangguran besar-besaran. dengan adanya pengangguran yang sangat besar ini, maka pengusaha dapat menekan upah. Konsekuensi dari pada sistim yang demikian ini, adalah tiada jalan bagi buruh, kecuali untuk bersatu merebut kapital dari pengusaha menjadi milik bersama.

Ketiga, sebagai konsekuensi dari dua ajaran Marx-teori nilai dan pertentangan kelas-tersebut di

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atas, adalah terbentuknya masyarakat komunis. Dalam bentuk masyarakat seperti ini, seseorang tidak menjualkan tenaganya kepada orang lain. akan ,tetapi masyarakat itu melalui partai buruh akan mengatur apa dan berapa jumlah produksi. Dalam masyarakat impian Marx, "Tiap orang harus bekerja menurut kemampuannya, dan tiap orang memperoleh menurut kebutuhannya".

Implikasi dari pandangan Karl Marx tersebut dalam sistim pengupahan dan pelaksanaannya adalah sebagai berikut :

(1) Bahwa kebutuhan konsumsi tiap-tiap orang, macam dan jumlahnya, kira-kira sama. Nilai setiap barang yang sama (walaupun di tempat yang berbeda) adalah juga sama. dalam hal ini, sistim upah hanya sekedar menjalankan fungsi sosial,yaitu memnuhi kebutuhan konsumtif dadri buruh.

(2) Sistim pengupahan di sini tidak mempunyai fungsi pemberian insentif yang sangat perlu untuk menjamin produktifitas kerja dan pendapatan nasional.

(3) Sistim kontrol yang sangat ketat diperlukan untuk menjamin setiap orang agar betul-betul mau bekerja menurut kemampuannya. Ini memerlukan sentralisasi kekuasaan dan sistim paksaan yang dipandang bertentangan dengan asas-asas kemanusiaan (Payaman J. Simanjuntak, 1985 : 106-107).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2.2. Upah sebagai imbalan.

Adalah kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motifasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Hal ini berarti, di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, dan di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu. Berangkat dari pandangan demikian, dewasa ini masalah imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen organisasi. Merupakan tantangan karena imbalan, oleh para pekerja tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat kebutuhan materielnya. Akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. Sebaliknya, organisasi cenderung melihatnya sebagai beban yang harus dipikul oleh organisasi tersebut dalam rangka upaya pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. Ini berarti dalam rangka mengembangkan dan menerapkan suatu sistim imbalan tertentu, kepentingan organisasi dan kepentingan para pekerja mutlak perlu dipertimbangkan.

Kepentingan para pekerja harus mendapat perhatian. Dalam arti bahwa kompensasi yang diterimanya atas jasa yang diberikan organisasi harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Tegasnya, kompensasi tersebut

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memungkinkannya untuk mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak serta hidup mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhannya pada orang lain.

Sistim imbalan yang baik adalah sistim yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi, yang pada gilirannya nanti memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan prilaku yang positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi (Sondang P. Siagian, 1994 : 252-253).

Nilai pertambahan hasil marginal karyawan merupakan nilai jasa yang diberikan oleh karyawan kepada pengusaha. Sebaliknya, upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada karyawan sebagai imbalan terhadap jasa karyawan yang diberikan kepada pengusaha. Bila pengusaha membayar upah yang lebih rendah dari nilai kerja karyawan, maka karyawan itu akan mencari pekerjaan di tempat lain yang mampu membayar sama dengan usaha kerjanya. Dengan kata lain, dengan asumsi adanya mobilitas sempurna, karyawan akan memperoleh upah senilai pertambahan hasil marginalnya. Jadi dapat disimpulakn bahwa karyawan memperoleh upah senilai dengan pertambahan hasil marginalnya. dengan kata lain, upah dalam hal ini berfungsi sebagai imbalan atas usaha kerja yang diberikan orang tersebut kepada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengusaha.

dalam sistim imbalan ini ada sistim imbalan yang efektif untuk mengembangkan sumber daya manusia dengan empat hal. yaitu sebagi berikut :

1. Melakukan analisis pekerjaan. Artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaannya.
2. Melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal. Dalam penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan nilai setiap pekerjaan.
3. Melakukan survai berbagai sistim imbalan yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal. Yang disurvai dapat berupa instansi pemerintah, kamar Dagang dan Industri (KADIN) dan lain sebagainya.
4. Menentukan harga. Setiap pekerjaan duhubungkan dengan harga pekerjaan sejenis di tempat lain. Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbadingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di pasaran kerja.

Dengan demikian bahwa salah satu prinsip yang dianut dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistim imbalan adalah dengan prinsip keadilan (Sondang P. Siagian, 1994 : 257-258,262).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2.3. Upah Minimum Regional (UMR).

Upah pada dasarnya merupakan sumber utama penghasilan seseorang. Oleh sebab itu, upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya dengan wajar. Kewajaran dapat dinilai dan diukur dengan kebutuhan fisik minimum (KMF). Adalah tanggung jawab semua masyarakat, pemerintah, pengusaha dan karyawan itu sendiri untuk menjamin bahwa kebutuhan hidup minimum setiap karyawan dapat terpenuhi melalui pekerjaan dari mana dia memperoleh penghasilan.

Jaminan penghasilan yang lebih baik dari sekedar memenuhi kebutuhan fisik minimum sangat penting bukan saja dalam rangka kemanusiaan. Akan tetapi juga untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan demi kelangsungan perusahaan. Produktifitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti tingkat gizi, kesehatan, pendidikan dan manajemen pimpinan. Bagi karyawan berpenghasilan kecil, tingkat gizi dan kesehatan merupakan faktor yang dominan untuk meningkatkan produktifitas kerja. Betapapun baiknya manajemen, produktifitas kerja sukar ditingkatkan bila kondisi gizi dan kesehatan karyawan sangat rerndah. Oleh sebab itu, untuk dapat meningkatkan produktifitas kerja para karyawan, upah mereka harus cukup memadai untuk memenuhi kebutuhan fisik minimumnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kelangsungan perusahaan hanya dapat dijamin dengan produktifitas kerja karyawan yang tinggi, yang memungkinkan pengusana untuk mengembangkan usahanya dan memberi upah yang tinggi bagi karyawannya. Kenyataan menunjukkan bahwa masih banyak pekerja di Indonesia berpenghasilan sangat kecil, bahkan lebih kecil dari kebutuhan hidup minimumnya. rendajnya tingkat penghasilan tersebut terjadi karena karyawan yang bersangkutan mempunyai produktifitas kerja yang rendah, ketidak-sempurnaan, sehingga pengusaha dengan sengaja atau tidak sengaja memberikan upah yang lebih kecil dari nilai hasil kerja karyawan.

Pemerintah telah mengembabngkan penerapan upah minimum. Sasarannya adalah agar upah minimum itu, paling sedikit, cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum karyawan dan keluarganya. Dengan demikian, kebijaksanaan penentuan upah minimum adalah bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut :

1. Menjamin penghasilan karyawan sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkat tertentu.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara-cara produksi yang lebih efisien.

Melalui Departemen Tenaga Kerja dan Dewan Penelitian Pengupahan di daerah, setiap tiga bulan dihitung kebutuhan fisik minimum seorang pekerja lajang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(PL), keluarga dengan dua anak (K2), dan keluarga dengan tiga anak (K3) perbulan. Komponen kebutuhan fisik minimum tersebut dapat digolongkan dalam empat kelompok, yaitu sebagai berikut :

a. Kelompok makanan dan minuman, terdiri dari beras, daging, ikan, sayur-sayuran, buah-buahan, kacang-kacangan, ubi, minyak goreng, cabe, bawang, kelapa, kelapa, gula, garam, teh dan kopi.
b. Kelompok bahan bakar dan penerangan, terdiri dari kayu bakar atau minyak tanah, lampu teplok dan air minum.
c. Kelompok perumahan dan peralatan, terdiri dari sewa rumah, tempat tidur, bantal, piring, gelas minum, ceret, periuk, wajan, panci, sendok dan garpu.
d. Kelompok lain-lain mencakup transportasi, rekreasi, obat-obatan, pendidikan dan bacaan, pangkas rambut, sikat gigi dan odol.

Kebutuhan beras buat seorang pekerja lajang (PL) diperkirakan 12,6 kg perbulan. Buat keluarga yang terdiri dari suami, isteri dan dua anak (K2) sebanyak 37,5 kg perbulan. Dan untuk keluarga yang terdiri dari suami, isteri dan tiga anak (K3) memerlukan minimal 45 kg beras perbulan. Begitu juga dengan kebutuhan lainnya.

Kebutuhan hidup minimum perbulan untuk pekerja lajang (PL), keluarga dengan dua anak (K2), dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keluarga dengan tiga anak (K3) dihitung sekali dalam tiga bulan berdasarkan harga-harga yang berlaku di tiap-tiap propinsi. Berdasarkan perhitungan tersebut, kebutuhan fisik minimum perbulan dalam bulan Oktober sampai Desember 1982, misalnya untuk Jakarta, adalah Rp. 33.200,- untuk pekerja lajang (PL), Rp. 76.900,- untuk keluarga dengan dua anak (K2), dan sekitar Rp. 93.900,- untuk keluarga dengan tiga anak (K3).

Walaupun sasaran yang akan dicapai supaya upah minimum itu paling sedikit, dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum, namun penetapan upah minimum tersebut masih juga didasarkan pada kemampuan perusahaan di daerah yang bersangkutan. Artinya, harus dijaga supaya dengan penerapan upah minimumjangan sampai ada perusahaan yang bangkrut atau justru mengurangi karyawannya. Dengan demikian upah minimum yang berlaku untuk semua sektor di semua propinsi masih kecil.

Upah minimum yang berlaku di semua daerah propinsi masih lebih kecil dari kebutuhan fisik minimum sdeorang pekerja lajang. namaun secara sektoral regional, di beberapa tempat telah ditetapkan upah minimum lebih besar dari kebutuhan fisik minimum seorang pekerja lajang (Payaman J. Simanjuntak, 1985: 113-114).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id