

**PROSES PERUMUSAN DAN PENETAPAN KEBIJAKAN PENGUPAHAN
DALAM PERSPEKTIF ISLAM
(STUDI KASUS PADA UPAH MINIMUM KABUPATEN SIDOARJO)**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGAI PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI ISLAM
DEPARTEMEN EKONOMI SYARIAH
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM**



DIAJUKAN OLEH

**RACHMAD FIRMANSYAH
NIM: 041114003**


**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2016**

**KESEJAHTERAAN KARYAWAN PERSPEKTIF *MAQASHID*
SYARIAH PADA PUSAT PENELITIAN KOPI DAN KAKAO
INDONESIA**

DIAJUKAN OLEH
ROHMA VIHANA ENGGARDINI
041114124

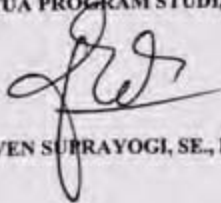
TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH:

DOSEN PEMBIMBING,


Drs. R. MOHAMMAD QUDSI FAUZY, MM

TANGGAL 16 AGUSTUS 2016

KETUA PROGRAM STUDI,


NOVEN SUPRAYOGI, SE., M.Si., Ak.

TANGGAL 18 AGUSTUS 2016

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya, (Rachmad FirmanSyah, 041114003), menyatakan bahwa :

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Airlangga, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar kepustakaan.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademi berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis Skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, Agustus 2016

METERAI
TEMPEL
TGL. 20
80C2FAEF081570006
5000
RUPIAH
Rachmad FirmanSyah
041114003

DECLARATION

I, (Rachmad FirmanSyah, 041114003), declare that :

1. My thesis is genuine and truly my own creation, and is not another's person work made under my name, nor piracy or plagiarism. This thesis has never been submitted to obtain an academic degree in Airlangga University or in any other universities/colleges.
2. This thesis does not contain any work or opinion written or published by anyone, unless clearly acknowledged or referred to by quoting the author's name and stated in the References.
3. This statement is true; if on the future this statement is proven to be fraud and dishonest, I agree to receive an academic sanction in the form of removal of the degree obtained through this thesis, and regulations in Airlangga University.

Surabaya, Agustus, 2016

Declared by,



Rachmad FirmanSyah

041114003

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga memberikan penulis kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan tepat waktu. Shalawat serta Salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi yang berjudul **“PROSES PERUMUSAN DAN PENETAPAN KEBIJAKAN PENGUPAHAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM “STUDI KASUS PADA UPAH MINIMUM KABUPATEN SIDOARJO”** ini disusun sebagai salah satu pemenuhan persyaratan kelulusan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan banyak pihak. Oleh karena itu, syukur Alhamdulillah penulis haturkan atas segala nikmat dan kekuatan yang telah Allah SWT anugerahkan. Dan tidak lupa pula rasa terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tinggiya penulis berikan kepada :

1. Supomo Marmowiyono dan Dra. Sutji Hartiningsih, M.Hum selaku orang tua saya yang tercinta yang selalu saya banggakan. Terima kasih kepada beliau yang selalu memberikan doa, kasih sayang serta dukungan yang tidak ada hentinya. Hingga saya mampu meraih cita-cita untuk menjadi sarjana. Saya

tidak akan mampu membalas jasa kalian, semoga Allah SWT membalas semua jasa dan budi baik yang kalian berikan.

2. Ibu Prof. Dr. Dian agustia, S.E.,M.Si.,Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga Tahun 2016.
3. Bapak Prof. DR. H. Muslich Anshori , S.E, M.Si, Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga Tahun 2011-2015.
4. Bapak Dr. Raditya Sukmana, S.E., M.A. selaku Ketua Departemen Ekonomi Syariah.
5. Bapak Dr. Muhammad Nafik HR selaku Ketua Departemen Ekonomi Syariah periode 2010-2013 dan Bapak Drs. Ec. H Suherman Rosyidi. M. Com selaku Ketua Departemen Ekonomi Syariah periode 2013-2014.
6. Bapak Noven Suprayogi, S.E., M.Si., Ak. selaku Ketua Program Studi S1 Ekonomi Islam.
7. Bapak Drs. Mohammad Qudsi Fauzy, MM selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya memberikan kesempatan, masukan dan bimbingannya untuk terselesaikannya penyusunan skripsi ini.
8. Ibu Siti Inayatul Faizah S.Ag.,M.Si selaku dosen wali yang telah banyak memberikan kritikan dan saran dalam amsa-masa perkuliahan selama ini.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, khususnya dosen Departemen Ekonomi Syariah, terimakasih telah memberikan ilmu-ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis, semoga menjadi amal jariyah bagi bapak/ibu.

10. Bapak Kasdullah, dan Seluruh staf administrasi Departemen Ekonomi Syariah atas bantuannya dalam mengurus administrasi dan penyusunan mulai dari prapos hingga selesainya skripsi ini.
11. Teman-teman saya, galang, ustad dani, zaenal, dan widi yang selalu memberikan semangat dikala penulis kesusahan dan kebingungan. Terima kasih banyak atas motivasi, semangat, pembelajaran, serta kebersamaannya selama ini. Semoga Allah SWT membalasnya.
12. Teman-teman Ekis 2011 semuanya yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Terima kasih telah menjadi teman yang luar biasa, memberikan pengalaman dan persahabatan selama kuliah bangga menjadi keluarga besar EKIS 2011.
13. Teman-teman sebingingan skripsi, Astrianisa Fathonah, Rohmavihana dan Yayak yang selalu saling mendukung dan memberi segala informasi yang dibutuhkan dan sangat bermanfaat bagi penulis. Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian.
14. Teman-teman KKN-BBM ke-50 Desa JatiSari, Kecamatan Kuripan, Kabupaten Probolinggo. Terima kasih telah memberikan semangat kepada penulis untuk segera menyelesaikan skripsi.
15. Semua pihak yang telah sangat berjasa dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT membalas kebaikan anda semua.

Penulis telah berupaya semaksimal mungkin dalam penyusunan skripsi ini, kiranya skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penyusun dan para pembaca pada umumnya serta dapat menjadi khasanah dalam ilmu pengetahuan. Saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca diharapkan penulis demi penyempurnaan skripsi ini, juga penelitian-penelitian selanjutnya. Atas semua bantuan yang diberikan kepada penyusun, semoga Allah SWT memberikan balasan yang selayaknya. Amin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surabaya, Agustus 2016

Rachmad FirmanSyah

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS AIRLANGGA**

**PROGRAM STUDI : EKONOMI ISLAM
DAFTAR NO. :**

ABSTRAK

SKRIPSI SARJANA EKONOMI ISLAM

NAMA : RACHMAD FIRMANSYAH
NIM : 041114003
TAHUN PENYUSUNAN : 2016

JUDUL :

Proses perumusan dan penetapan kebijakan pengupahan dalam perspektif Islam
(Studi kasus pada upah minimum kabupaten Sidoarjo)

ISI :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses perumusan upah minimum hingga penetapan kebijakan upah minimum di kabupaten Sidoarjo dalam perspektif Islam.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus eksplanatori. Strategi studi kasus merupakan suatu penelitian kualitatif yang berusaha menemukan makna, menyelidiki proses, dan memperoleh pengertian dan pemahaman yang mendalam dari individu, kelompok, atau situasi. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan dokumentasi secara langsung. Dimana informan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa unsur, yaitu: unsur pemerintah, unsur pengusaha, unsur pekerja, dan unsur akademisi.

Hasil penelitian yang diperoleh adalah bahwa masih belum memenuhi seluruh indikator pengupahan secara islami. Dimulai dari tahap perumusan yang dilakukan dengan melakukan survey kebutuhan hidup layak, penetapan nilai kebutuhan hidup layak, penetapan nilai usulan upah minimum kabupaten, usulan nilai upah ke Bupati yang diteruskan ke Gubernur. Kemudian dalam hal penetapannya, dilakukan oleh Gubernur dengan mengeluarkan Surat Keputusan Gubernur tentang upah minimum kabupaten.

Kata kunci : Perumusan, Penetapan, Kebijakan, Upah dalam perspektif Islam

**MINISTRY OF RESEARCH, TECHNOLOGY AND HIGHER EDUCATION
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS AIRLANGGA UNIVERSITY**

**STUDY: ISLAMIC ECONOMY
TABLE NO. :.....**

ABSTRACT

GRADUATE THESIS ISLAMIC ECONOMY

NAME: RACHMAD FIRMANSYAH

NIM: 041114003

PREPARATION YEAR: 2016

TITLE :

The process of formulation and wage policy determination in the perspective of Islam
(A case study on the minimum wage in Sidoarjo District)

TRIES :

This study aims to determine the process of formulating the minimum wage until the determination of the minimum wage policy in Sidoarjo district in the perspective of Islam.

The approach used in this research is descriptive qualitative approach with case study explanatory method. Strategies case study is a qualitative research which seeks to find meaning, to investigate the process and gain insight and deep understanding of individuals, groups, or situation. The data collection was done by direct interviews and documentation. Where the informants in this study consist of several elements, namely: government, employers, labors, and academicians.

The results is obtained is that it still does not meet all the indicators of wage Islamically. Starting from the formulation stage conducted by surveying the needs of decent living, fixing the needs of decent living, fixing the district's denomination proposal of minimum wage, the wage denominated propose to the regent forwarded to the Governor. Then in terms of their establishment, carried out by the Governor to issue a Decree of the Governor of the district minimum wage.

Keywords: Abbreviation, Appointment, Policy, Wage in the perspective of Islam

وزارة البحث والتكنولوجيا و التعليم العالي
كلية الإقتصاد والتجارة بجامعة إيرلانغا

القسم: الإقتصاد الإسلامي
الرقم:

مستخلص البحث
البحث العلمي للإقتصاد الإسلامي

الإسم: رحمة فرمنشاه
رقم القيد: ٠٤١١٤٠٠٣
سنة الكتابة: ٢٠١٦

الموضوع:

عملية صياغة و تحديد السياسات للأجور في الإسلام (دراسة الحالة للحد الأدنى للأجور في سيدوارجو)

المحتويات:

يهدف البحث معرفة كيفية صياغة الحد الأدنى للأجور وتحديد سياساته في سيدوارجو على نظر الإسلام. إدارة الوقف الإنتاجي لتمكين إقتصاد المساكين.

أما منهج البحث المستخدم هو منهج البحث الكيفي بدراسة الحالة التعليلية. استراتيجية دراسة الحالة هي البحث الكيفي الذي يحاول إيجاد المعنى وتحقيق العملية والحصول على فهم عميق للفرد والفرقة او الحالة. المقابلة ودراسة الوثائق المباشرة تستخدم كطريقة مجموعة البيانات. اما موضوع البحث يتكون من: الجمهورية والتجارة والعمال والأكاديمية.

تدل نتيجة البحث على أن تحديد الأجور لم يبلغ على جميع المؤشرات الموجودة في الإسلام. بدأ من مرحلة الصياغة التي تعمل بدراسة الإحتياجات للمعيشة اللائقة و تحديد قيمة المعيشة اللائقة و تحديد قيمة اقتراح الحد الأدنى للأجور و اقتراح قيمة الأجور الى رئيس المدينة الموجهة الى المحافظ. اما في تحديد الأجور، عمل المحافظ ذلك الحال بتخريج رسالة القرر عن الحد الأدنى للأجور في المدينة.

الكلمات الرئيسية الصياغة، التحديد، السياسات، الأجور

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi yang digunakan adalah Sistem Transliterasi Arab-Latin.

Berdasarkan SKB Menteri Agama dan Menteri P&K RI no. 158/1987 dan No. 0543 b/U/1987 tertanggal 22 Januari 1988.

1. Konsonan tunggal

No.	Arab	Latin	Keterangan
1.	ا	-	Tidak dilambangkan
2.	ب	B	-
3.	ت	T	-
4.	ث	ṡ	s (dengan titik di atasnya)
5.	ج	J	-
6.	ح	ḥ	H (dengan titik di bawahnya)
7.	خ	Kh	-
8.	د	D	-
9.	ذ	Ẓ	z (dengan titik di atasnya)
10.	ر	R	-
11.	ز	Z	-
12.	س	S	-
13.	ش	Sy	-
14.	ص	ṣ	S (dengan titik di bawahnya)
15.	ض	ḍ	d (dengan titik di bawahnya)

No.	Arab	Latin	Keterangan
16.	ط	ṭ	t (dengan titik di bawahnya)
17.	ظ	ẓ	z (dengan titik di bawahnya)
18.	ع	‘	koma terbalik letak di atas
19.	غ	G	-
20.	ف	F	-
21.	ق	Q	-
22.	ك	K	-
23.	ل	L	-
24.	م	M	-
25.	ن	N	-
26.	و	W	-
27.	هـ	H	-
28.	ء	‘	Apostrof
29.	ي	Y	-

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iii
<i>DECLARATION</i>	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
لاليخص.....	xi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
1.5.Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1. Kebijakan Publik	13
2.1.1. Proses Perumusan Kebijakan	14
2.1.2. Penetapan Keputusan Kebijakan	17
2.2 Upah	20
2.2.1. Definisi Upah	20
2.2.2 Jenis-Jenis Upah.....	23
2.2.3 Sistem Pemberian Upah.....	25
2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah.....	27
2.3 Upah Minimum	29
2.3.1 Penetapan Upah Minimum	31
2.3.2 Prinsip-Prinsip dalam Penetapan Kebijakan Upah Minimum	33
2.4 Upah dalam Perspektif Islam	34
2.4.1 Dasar Pengupahan dalam Perspektif Islam.....	36
2.4.2 Prinsip-Prinsip Pengupahan dalam Perspektif Islam.....	41
2.4.3 Mekanisme Penentuan Upah dalam Perspektif Islam	45

2.5 Tenaga Kerja	47
2.5.1 Hak-Hak Tenaga Kerja	49
2.6 Penelitian Sebelumnya	52
2.7 Proporsisi	54
2.8 Kerangka Berpikir	54
BAB III METODE PENELITIAN	56
3.1. Pendekatan Penelitian.....	56
3.2. Ruang Lingkup Penelitian	57
3.3. Jenis Sumber Data.....	58
3.4. Teknik Pengambilan Informan.....	60
3.5. Prosedur dan Teknik Pengumpulan Data	61
3.6. Teknik Analisis Data	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	65
4.1 Gambaran Umum Penelitian.....	65
4.1.1 Kondisi Umum Kabupaten Sidoarjo	65
4.1.2 Prekonomian Kabupaten Sidoarjo.....	66
4.1.3 Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo.....	70
4.1.3.1 Visi.....	71
4.1.3.2 Misi	71
4.1.3.3 Struktur Organisasi	72
4.2 Gambaran Informan	76
4.3 Deskripsi Hasil Penelitian.....	77
4.3.1 Penyajian Hasil Wawancara.....	77
4.4 Pembahasan	90
4.4.1 Mekanisme Perumusan dan Penetapan Upah Minimum Kabupaten di Sidoarjo	90
4.4.1.1 Dewan Pengupahan	92
4.4.1.2 Penangguhan Upah Minimum.....	94
4.4.2 Prinsip Dasar Pengupahan dalam Perspektif Islam.....	97
4.5 Contoh Penerapan Nyata Pengupahan yang Dilakukan Secara Islam.....	106
4.6 Temuan Peneliti.....	108
4.7 Keterbatasan Peneliti	108
BAB V KESIMPULAN.....	109
5.1 Simpulan	109
5.2 Saran.....	110

DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Standar komponen kebutuhan hidup layak Tahun 2016.....	4
Tabel 1.2 Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur 2014-2016	7
Tabel 2.1 Teori Konsep Upah dalam Islam.....	41
Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu.....	52
Tabel 4.1 Ringkasan Jawaban Informan	88
Tabel 4.2 Penangguhan Upah Minimum.....	96
Tabel 4.3 Indikator Pengupahan dalam Islam	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Mekanisme Penetapan Upah Minimum	5
Gambar 2.1 Lingkaran Kebijakan	14
Gambar 2.2 Golongan Tenaga Kerja	48
Gambar 2.3 Kerangka Berpikir	55
Gambar 4.1 Struktur Organisasi DISNAKER	72
Gambar 4.2 Mekanisme Penetapan Upah Minimum	92

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Ketenagakerjaan merupakan masalah mendasar yang dihadapi oleh hampir seluruh negara di dunia tak terkecuali di Indonesia sekalipun. Dalam ketenagakerjaan ini permasalahannya bersifat multidimensi, mempengaruhi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor dengan pola hubungan yang kompleks, sehingga penyelesaiannya menuntut arah kebijakan yang multidimensi pula.

Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia hingga kini masih menghadapi beberapa ketidakseimbangan yang dimana pertumbuhan angkatan kerja dari tahun ke tahun mengalami peningkatan, sedangkan untuk penawaran terhadap tenaga kerja justru tidak sejalan dengan jumlah tersedianya lapangan pekerjaan. Dengan pertumbuhan penduduk yang cukup pesat dan rendahnya tingkat pendidikan membuat semakin rendahnya keterampilan yang dimiliki mereka, yang akan berdampak semakin kecilnya daya tawar mereka terhadap lapangan kerja yang ada serta persaingan lapangan pekerjaan yang semakin ketat menyebabkan banyaknya penduduk yang tidak memiliki pekerjaan atau biasa disebut dengan pengangguran.

Segala permasalahan yang ada di dalam ketenagakerjaan, isu persoalan upah dan kesejahteraan dengan berbagai variasi didalamnya menjadi masalah pokok dan sangat mendominasi konflik perburuhan antara pengusaha dengan buruh sejak dulu. Terbangunnya konflik ini disebabkan karena adanya perbedaan kepentingan yang dimiliki keduanya. Para buruh memperjuangkan haknya sebagai kepentingan

untuk memperoleh upah yang wajar sebagai pemenuhan kebutuhan sehari-hari dan untuk meningkatkan taraf hidup yang layak bagi kemanusiaan serta sebagai sarana meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarga. Di lain pihak bagi pengusaha, upah buruh yang tinggi akan menaikkan biaya produksi, yang pada gilirannya dianggap menjadi salah satu faktor tidak kompetitifnya iklim usaha.

Atas dasar perbedaan pandangan tersebut, untuk mencapai kesepakatan dalam penentuan upah maka intervensi pemerintah perlu dilibatkan. Intervensi dan peranan pemerintah dalam hubungan industri bertujuan sebagai bentuk penguatan terhadap buruh yang memiliki posisi tawar yang tidak seimbang jika berhadapan dengan pengusaha.

Kesepakatan upah dapat terjadi setelah melalui perundingan bersama secara tripartit atau proses pemusyawaratan, dengan mempertemukan antara pihak pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja dengan pengusaha. Dalam hal ini kesepakatan upah merupakan salah satu syarat kerja yang dituangkan dalam bentuk Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau *Collective Labor Agreement (CLA)*. Kesepakatan Kerja Bersama ini secara kontraktual dapat tertulis maupun tidak tertulis mengenai berbagai hal, diantaranya mengenai jenis pekerjaan, jam kerja, hasil pekerjaan, upah dan lain-lain. Pemerintah dalam pencapaian kesepakatan upah ini bersifat netral dengan tidak berpihak pada suatu kelompok tertentu.

Negara dikatakan netral, apabila kebijakan-kebijakan yang dibuat bersifat melayani kepentingan umum, bukan kepentingan sekelompok orang di masyarakat ataupun kepentingan elit negara tersebut. Jadi yang dijadikan sebagai ukuran kenetralan adalah hasil kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan.

Selain itu, menurut Budiman dalam Hariyanto (2007) mengatakan bentuk lain sebagai ukuran kenetralan suatu negara, yakni proses pengambilan keputusannya, apakah dijalankan dengan demokratis atau tidak. Pengambilan keputusan yang lebih mengikut sertakan kelompok-kelompok di dalamnya masyarakat lebih memungkinkan terjadinya kebijakan yang melayani kepentingan umum.

Berkaitan dengan penetapan upah Undang-undang yang digunakan adalah pasal 88 Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja. Kebijakan pengupahan tersebut salah satunya dengan penetapan upah minimum yang ditetapkan secara sektoral maupun regional. Pemerintah dalam menetapkan upah minimum tersebut dengan memperhatikan produktifitas, pertumbuhan ekonomi serta memperhatikan usaha-usaha yang paling tidak mampu (marginal).

Pekerja agar dapat hidup wajar dan terpenuhi gizinya, maka dalam penetapan upah minimum mempertimbangkan standar kebutuhan hidup pekerja, yang digunakan sebagai dasar pertimbangan penetapan upah minimum yang disebut dengan kebutuhan hidup layak (KHL). Standar kebutuhan hidup layak ini yang digunakan sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam penetapan upah minimum.

Peraturan mengenai standar kebutuhan hidup layak (KHL), diatur dalam Peraturan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 tahun 2012. Yang dimaksud dengan KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi seorang buruh lajang untuk dapat hidup layak, baik secara fisik maupun nonfisik dalam kurun waktu satu bulan. Selain itu dalam Undang-undang pasal 89 Nomor 13 Tahun 2003 juga dijelaskan bahwa kebutuhan hidup layak dalam penetapan upah minimum dicapai

secara bertahap. Kebutuhan hidup layak dijadikan batasan penetapan upah dan kebutuhan hidup layak diperoleh melalui survei atau harga pasar. Standar komponen yang selalu dihitung dalam menghitung kebutuhan hidup layak, yaitu; makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi, serta rekreasi dan tabungan. Berdasar ketujuh standar komponen kebutuhan dasar hidup layak terdapat enam puluh jenis jumlah item di dalamnya yang telah disahkan dan berlaku untuk tahun 2015. Komponen kebutuhan hidup layak tersebut dapat dilihat pada 1.1 tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
STANDAR KOMPONEN KEBUTUHAN HIDUP LAYAK (KHL)
SESUAI TAHUN 2016

No	Komponen KHL	
1	Makanan dan minuman	11 Item
2	Sandang	13 Item
3	Pendidikan	2 Item
4	Kesehatan	5 Item
5	Transportasi	1 Item
6	Rekreasi dan Tabungan	2 Item
7	Perumahan	26 Item
JUMLAH		60 Item

Sumber : www.finance.detik.com

Berdasarkan ketujuh komponen yang telah dijelaskan diatas, bahwa komponen yang selalu menyebabkan nilai upah minimum naik diantaranya komponen makanan, minuman, dan transportasi. Inflasi yang menjadi penyebab ketiga faktor tersebut selalu berubah tiap tahunnya.

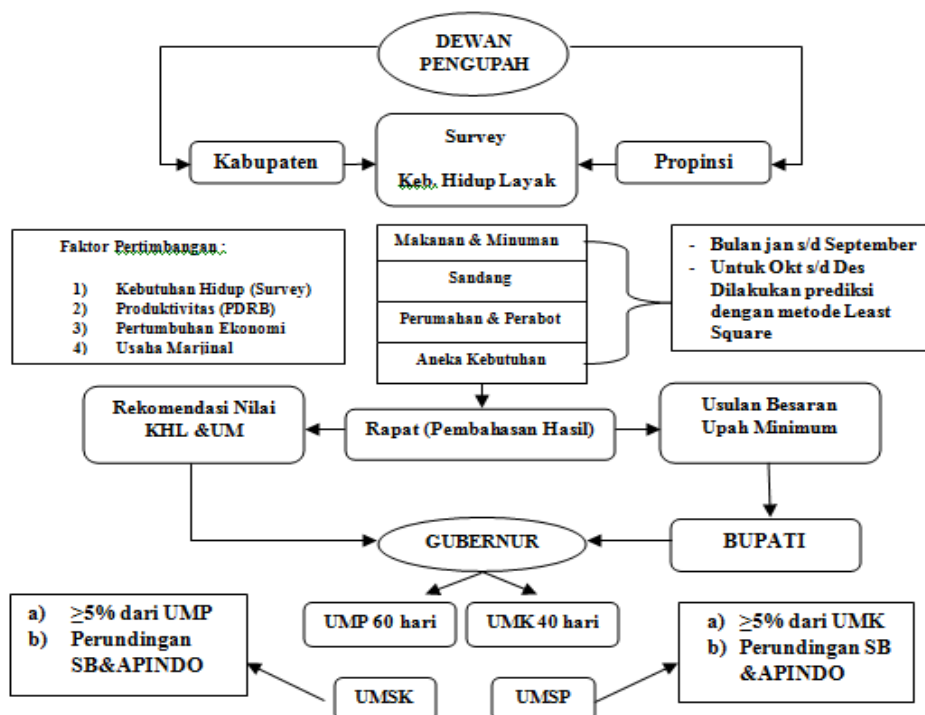
Pemikiran dasar dari penetapan upah minimum ini berdasar pada langkah untuk menuju dicapainya penghasilan yang layak guna tercapainya kesejahteraan

bagi seluruh pekerja dengan memperhatikan aspek produktivitas dan kemajuan perusahaan. Manfaat yang didapat dengan ditetapkan upah minimum menurut Sumarsono (2003:147) adalah untuk (a) menjamin penghasilan pekerja sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkat tertentu, (b) meningkatkan produktivitas pekerja, (c) mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara-cara yang lebih efisien.

Sesuai dengan adanya otonomi daerah Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, pengambilan kebijakan penetapan upah minimum saat ini dilakukan ditingkat provinsi atau ditingkat kabupaten atau kota madya dengan diputuskan dan ditetapkan oleh Gubernur. Dapat dilihat gambar dibawah ini :

Gambar 1.1

MEKANISME PENETAPAN UPAH MINIMUM



Sumber: www.ilo.org

Upah minimum sektoral dapat terdiri atas Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK). Upah Minimum Sektoral Propinsi adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh Kabupaten/Kota di satu Propinsi, sedang Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di Daerah Kabupaten/Kota.

Upah minimum Provinsi (UMP) dan Upah minimum Kabupaten atau Kota madya (UMK) setiap tahunnya direvisi dan terus mengalami peningkatan. Besarnya peningkatan tidak selalu sama tiap tahunnya tergantung keputusan dari Gubernur, yang didasarkan pada kesepakatan upah antara organisasi perusahaan dengan serikat pekerja atau serikat buruh selain itu juga mendengar usulan dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi atau Kabupaten Kota madya yang melakukan survei dalam mempertimbangkan kebutuhan hidup pekerja, indeks harga konsumen, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja, dan sebagainya. Sehingga upah minimum akan berbeda pada setiap Kabupaten atau Kota madya, sesuai dengan standar kebutuhan hidup dari masing-masing daerah.

Sekalipun terdapat beberapa ketentuan upah minimum, namun upah minimum yang berlaku bagi setiap buruh atau pekerja dalam suatu wilayah pada suatu industri tertentu hanya satu jenis upah minimum.

Beberapa propinsi yang ada di pulau Jawa memiliki upah minimum yang relatif tinggi. Jawa Timur merupakan Provinsi yang memiliki upah minimum terbesar kedua di Indonesia setelah Jawa Tengah dengan kenaikan upah minimum sebesar 20 persen. Besaran upah minimum Kabupaten Kota madya yang berada di Jawa Timur sendiri dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini :

Tabel 1.2
UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA DI JAWA TIMUR 2014-2016

Kabupaten/Kota	Tahun		
	2014	2015	2016
01. Kota Surabaya	2.200.000	2.710.000	3.045.000
02. Kab. Gresik	2.195.000	2.707.500	3.042.500
03. Kab. Sidoarjo	2.190.000	2.705.000	3.040.000
04. Kab. Pasuruan	2.190.000	2.700.000	3.037.000
05. Kab. Mojokerto	2.050.000	2.695.000	3.030.000
06. Kab. Malang	1.635.000	1.962.000	2.188.000
07. Kota Malang	1.587.000	1.882.250	2.099.000
08. Kota Batu	1.580.037	1.817.000	2.026.000
09. Kab. Jombang	1.500.000	1.725.000	1.924.000
10. Kab. Probolinggo	1.353.750	1.556.800	1.736.800
11. Kota Pasuruan	1.360.000	1.575.000	1.757.000
12. Kab. Tuban	1.370.000	1.575.500	1.757.000
13. Kota Kediri	1.165.000	1.339.750	1.494.000
14. Kab. Sampang	1.120.000	1.243.200	1.387.000
15. Kota Probolinggo	1.250.000	1.437.500	1.603.000
16. Kab. Jember	1.270.000	1.460.500	1.629.000
17. Kab. Kediri	1.135.000	1.305.250	1.456.000
18. Kab. Banyuwangi	1.240.000	1.426.000	1.599.000
19. Kab. Lamongan	1.220.000	1.410.000	1.573.000
20. Kab. Pamekasan	1.090.000	1.209.900	1.350.000
21. Kab. Situbondo	1.071.000	1.231.650	1.374.000
22. Kota Mojokerto	1.250.000	1.437.500	1.603.000
23. Kab. Bojonegoro	1.140.000	1.311.000	1.462.000
24. Kab. Lumajang	1.120.000	1.288.000	1.437.000
25. Kab. Tulungagung	1.107.000	1.275.050	1.420.000
26. Kab. Bangkalan	1.102.000	1.267.300	1.414.000
27. Kab. Sumenep	1.090.000	1.253.500	1.398.000
28. Kab. Madiun	1.045.000	1.201.750	1.340.000
29. Kab. Nganjuk	1.131.000	1.265.000	1.411.000
30. Kota Madiun	1.066.000	1.250.000	1.394.000
31. Kab. Blitar	1.000.000	1.260.000	1.405.000
32. Kab. Bondowoso	1.105.000	1.270.750	1.417.000
33. Kota Blitar	1.000.000	1.250.000	1.394.000
34. Kab. Ponorogo	1.000.000	1.150.000	1.283.000
35. Kab. Trenggalek	1.000.000	1.150.000	1.283.000
36. Kab. Ngawi	1.000.000	1.196.000	1.334.000
37. Kab. Pacitan	1.040.000	1.150.000	1.283.000
38. Kab. Magetan	1.000.000	1.150.000	1.283.000

Sumber : www.disnakertransduk.jatimprov.go.id (data diolah)

Berdasarkan uraian tabel diatas untuk Kabupaten Sidoarjo menetapkan upah Minimum Kabupaten (UMK) tahun 2013 yaitu sebesar Rp 1.720.000 sedang pada tahun 2014 naik menjadi Rp 2.190.000, kenaikan juga terjadi pada tahun 2015 yang menjadi Rp 2.705.000, kenaikan tersebut disesuaikan dengan standar kebutuhan hidup tiap tahun yang ada di Kabupaten Sidoarjo. Hal ini membuat Kabupaten Sidoarjo mendapatkan Upah minimum Kabupaten (UMK) terbesar nomor tiga dari 38 Kabupaten atau Kota yang ada di Jawa Timur.

Konteks pengupahan apabila ditinjau dari sudut pandang ekonomi Islam, menjelaskan bahwa besaran upah ditetapkan oleh kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Kedua belah pihak memiliki kebebasan untuk menetapkan jumlah upah, serta bebas menetapkan syarat dan cara pembayaran upah tersebut. Asalkan saling rela dan tidak merugikan salah satu pihak.

Dalam Islam tidak ada pedoman penentuan penetapan besaran upah yang pantas dan layak diberikan kepada pekerja, Islam hanya mengajarkan bagaimana orang yang bekerja hendaknya mendapatkan upah atas jasa yang diberikan pengusaha kepadanya selain itu Islam mengajarkan kita untuk selalu berlaku adil. Prinsip keadilan ini tercantum dalam surat Al-Jasiyah ayat 22 :

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا

يُظَلَمُونَ ﴿٢٢﴾

Wa khalaqallahus-samawāti wal-arda bil-haqqi wa litujzā kullu nafsīm bimā kasabat wa hum lā yuzlamūn

Artinya: “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar di batasi tiap-tiap diri terhadap apa pekerjaannya, dan mereka tidak akan dirugikan .” (Departemen Agama Republik Indonesia, 2007:1056)

Ayat ini menjelaskan bahwa sumbangsih dalam kerja sama produksi harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang telah dikerjakannya (Husna, 2012). Dengan demikian, Islam berupaya menciptakan keseimbangan yang adil diantara keduanya, baik dalam hal pemberian upah maupun perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan pekerja dan majikan. Para pekerja mendapat upah yang layak tanpa melanggar hak-hak majikannya yang sah. Majikanpun tidak diperbolehkan berlaku sewenang-wenang terhadap pekerja dengan menghilangkan hak-hak pekerja. Sehingga hubungan antara pekerja dan majikan berjalan secara baik demi terwujudnya kesejahteraan bersama.

Sistem pengupahan yang baik akan menentukan kesejahteraan bagi pekerja. Hal ini akan berdampak bagi masa depan perusahaan. Dengan upah yang layak diharapkan pekerja dapat lebih termotivasi meningkatkan kinerjanya dalam memproduksi, sehingga dapat memajukan perusahaan itu sendiri.

Negara berperan sangat penting dalam memperhatikan agar pekerja memperoleh upah yang cukup untuk mempertahankan suatu tingkat kebutuhan hidup yang layak serta tidak memperbolehkan upah di bawah tingkat minimum. Tingkat upah minimum ini harus selalu dipantau dan sewaktu-waktu direvisi kembali untuk melakukan penyesuaian tingkat harga dan biaya hidup dalam masyarakat.

Kabupaten Sidoarjo merupakan daerah industri besar yang menjadi salah satu Kabupaten penopang industri di Jawa Timur, sebanyak 82 unit sentra industri tersebar di Sidoarjo, diantaranya sentra industri kerajinan tas dan koper di Tanggulangin, sentra industri sandal dan sepatu di Wedoro, sentra industri kerupuk di Telasih, sentra Logam di Waru. Perkembangan industri di Sidoarjo

sangatlah baik tercatat pada tahun 2015 jumlah industri sebanyak 16.697 unit usaha jumlah ini meningkat 40 unit atau 0,24% dibandingkan pada tahun 2014 yang sebanyak 16.657 unit usaha (Diskoperindag & ESDM). Sehingga jumlah tenaga kerja yang terserap pada tahun 2015 tercatat sebanyak 156.519 orang (Diskoperindag & ESDM).

Berdasarkan gambaran umum latar belakang diatas maka penulis tertarik mengkaji lebih dalam tentang bahasan **“Proses Perumusan dan Penetapan Kebijakan Pengupahan dalam Perspektif Islam “Studi kasus pada Upah Minimum Kabupaten Sidoarjo.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah adalah Bagaimanakah proses perumusan dan penetapan kebijakan pengupahan yang dijalankan di Kabupaten Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat diambil tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses perumusan kebijakan upah minimum yang ditetapkan di Kabupaten Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Untuk mengetahui Bagaimanakah sesungguhnya mekanisme perumusan dan penetapan Upah Minimum itu dibuat.

b. Bagi Pemerintah

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan informasi atau sebuah masukan guna menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan besaran Upah Minimum dikemudian hari.

1.5 Sistematika Penelitian

Penulisan penelitian ini terdiri dari lima bab yang masing-masing memiliki sub bab berisi penjelasan sistematis dan rinci mengenai bahasan serta berkesinambungan sehingga mudah dipahami. Sistematika penulisan dari penelitian ini, yaitu :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang pembahasan penelitian yang menjadi landasan pemikiran secara umum, baik berupa teori maupun fakta sehingga penulis melakukan penelitian ini. Terdapat pula rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan secara umum.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori, yaitu teori-teori konsep yang relevan dengan permasalahan yang dapat digunakan dalam membantu pemecahan masalah penelitian hingga kemudian dapat dijadikan proposal penelitian. Selain itu terdapat penelitian sebelumnya dengan tema serupa yang dapat dijadikan rujukan, hipotesis dan model analisis disertai kerangka konseptual.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metodologi penelitian yang dilakukan. Didalamnya berisi pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data.

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang gambaran subyek dan obyek penelitian, deskripsi hasil penelitian, analisis model dan pembuktian hipotesis serta pembahasan interpretasi hasil pengolahan dan penelitian.

BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas tentang simpulan dan saran, dimana simpulan merupakan jawaban dari rumusan masalah atau hipotesis yang diajukan, serta berisi simpulan lain yang berasal dari bahasan dalam bab hasil dan pembahasan. Penulisan saran harus selaras dengan pembahasan dan kesimpulan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kebijakan Publik

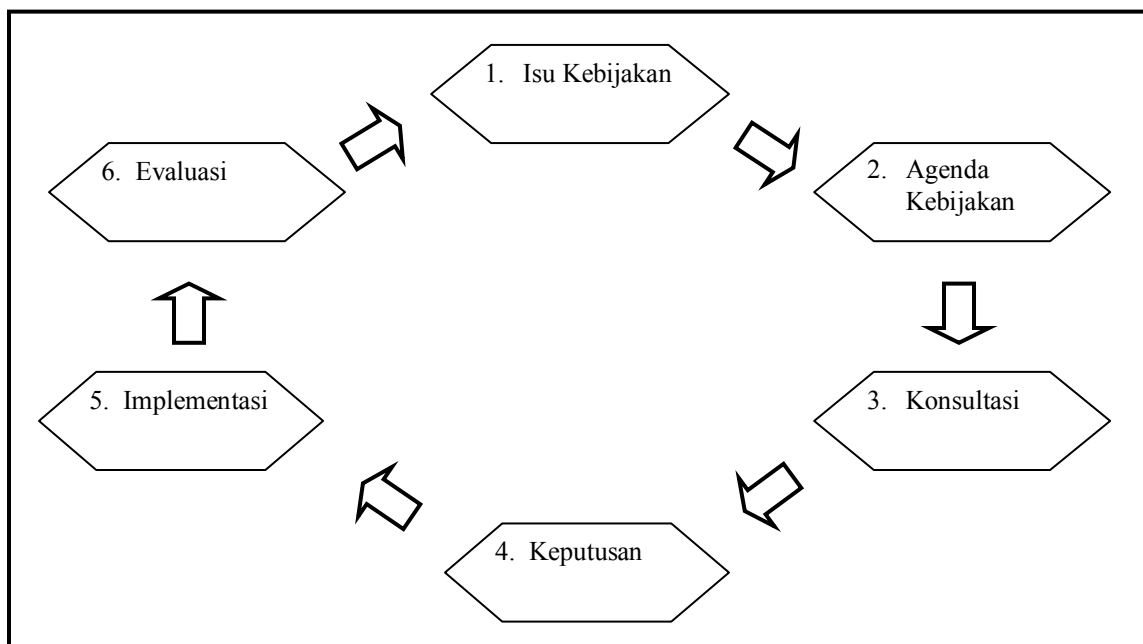
Kebijakan menurut Parsons (2006:3) di definisikan sebagai sebuah instrumen pemerintahan yang bukan hanya menyangkut aparatur negara, melainkan pula yang menyangkut government yang menyentuh berbagai bentuk kelembagaan, baik swasta, dunia usaha, maupun masyarakat yang madani (*civil society*). Kebijakan pada umumnya merupakan keputusan-keputusan atau pilihan-pilihan tindakan yang secara langsung mengatur pengelolaan dan pendistribusian sumber daya alam, finansial dan manusia demi kepentingan publik, yakni rakyat banyak, penduduk, masyarakat atau warga negara. Ide kebijakan publik mengandung anggapan bahwa ada satu ruang atau domain dalam kehidupan yang bukan privat atau murni milik individual, tetapi milik bersama atau milik umum

Terdapat banyak pendapat mengenai definisi Kebijakan Publik, salah satunya adalah yang dikemukakan oleh Carl Friedrich dalam Winarno (2012:20). Ia memandang kebijakan publik sebagai suatu arah tindakan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok, atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu yang memberikan hambatan-hambatan dan peluang-peluang terhadap kebijakan yang diusulkan untuk menggunakan dan mengatasi dalam rangka mencapai suatu tujuan atau merealisasikan suatu sasaran atau suatu maksud tertentu.

2.1.1 Proses Perumusan Kebijakan

Perumusan kebijakan merupakan salah satu tahap yang penting dalam pembentukan kebijakan publik. Perumusan kebijakan dapat dipandang sebagai kegiatan yang dikemudian hari kelak akan menentukan masa depan suatu kehidupan publik (tertentu) apakah menjadi lebih baik atau sebaliknya. Untuk membuat perumusan kebijakan yang komprehensif akan sangat dipengaruhi oleh keberhasilan para analisis kebijakan dalam merumuskan masalah kebijakan itu sendiri. Menurut Suharto (2008:26-40) ada enam langkah yang dilakukan dalam perumusan kebijakan

Gambar 2.1
Lingkaran Kebijakan



1. Mengidentifikasi isu kebijakan

Tidak semua masalah sosial bisa menjadi isu kebijakan. Sedikitnya ada empat persyaratan agar masalah bisa teridentifikasi sebagai isu kebijakan sosial :

- a. Disepakati banyak pihak. Sebuah masalah kebijakan dianggap layak dijadikan isu kebijakan jika banyak pihak yang berpengaruh memiliki pandangan dan kesepakatan yang relatif sama.
- b. Memiliki prospek akan solusinya. Meskipun sebuah masalah menarik perhatian pemerintah, namun tidak otomatis menjadi isu kebijakan. Pemerintah biasanya akan mempertimbangkan apakah masalah tersebut dapat dipecahkan? Apakah tersedia sumberdaya untuk merespon masalah itu?
- c. Sejalan dengan pertimbangan politik. Setiap langkah yang dilakukan oleh pembuat kebijakan senantiasa mengandung aspek politis. Meskipun sebuah masalah sosial secara ekonomi layak dipecahkan.
- d. Sejalan dengan ideologi. Kerangka ideologi partai politik yang berkuasa seringkali merupakan landasan bagi pemerintah untuk memutuskan apakah masalah A akan diprioritaskan, sementara masalah B akan ditunda atau dibatalkan menjadi isu kebijakan.

2. Merumuskan agenda kebijakan

Identifikasi dan perdebatan mengenai isu-isu diatas melahirkan agenda kebijakan. Agenda kebijakan adalah daftar subjek atau masalah dengan mana pejabat pemerintah beserta orang-orang diluar pemerintah yang memiliki hubungan dengan pemerintah, memberi perhatian serius pada suatu waktu

tertentu. Adakalanya sebuah isu yang dianggap penting segera mendapat perhatian. Isu seperti ini kemudian menjadi agenda kebijakan yang akan dibicarakan oleh para pemain kebijakan formal. Namun, ada saatnya pula dimana sebuah isu hangat kemudian mendingin dan pada akhirnya dilupakan.

3. Melakukan konsultasi

Untuk menghindari tumpang tindih kepentingan dan memperoleh dukungan yang luas dari publik setiap agenda kebijakan perlu didiskusikan dengan berbagai lembaga dan pihak. Inilah saatnya melakukan konsultasi. Melalui konsultasi, ide-ide dapat diuji dan proposal kebijakan disempurnakan.

4. Menetapkan keputusan

Setelah isu kebijakan teridentifikasi, agenda kebijakan dirumuskan, dan konsultasi dilakukan, maka tahap berikutnya adalah menetapkan alternatif kebijakan apa yang akan diputuskan. Jika kebijakan berbentuk peraturan dan perundang-undangan, maka pembuatan keputusan melibatkan pihak eksekutif dan legislatif.

5. Implementasi

Tahap implementasi melibatkan serangkaian kegiatan yang meliputi pemberitahuan kepada publik mengenai pilihan kebijakan yang diambil, instrumen kebijakan yang digunakan, staf yang akan melaksanakan program, pelayanan-pelayanan yang akan diberikan, anggaran yang telah disiapkan, dan laporan-laporan yang akan dievaluasi.

6. Evaluasi

Secara formal, evaluasi merupakan tahap akhir dari proses pembuatan kebijakan. Namun demikian, dari evaluasi ini dihasilkan masukan-masukan guna penyempurnaan kebijakan atau perumusan kebijakan selanjutnya.

2.1.2 Penetapan Keputusan Kebijakan

Keputusan adalah pengakhiran dari pada proses pemikiran tentang apa yang dianggap sebagai “masalah” sebagai sesuatu yang merupakan penyimpangan dari pada yang dikehendaki, direncanakan atau dituju dengan menjatuhkan pilihan pada salah satu alternatif pemecahannya (Atmosudirjo dalam sabri, 2013).

Dalam pengambilan keputusan adanya beberapa faktor yang mempengaruhinya, Sabri (2013) berpendapat beberapa faktor yang mempengaruhinya, diantaranya sebagai berikut :

Pertama, dinamika individu. Antara individu dengan organisasi saling mempengaruhi. Begitu juga antara individu yang satu dengan individu yang lain juga mengalami perbedaan dalam mengambil keputusan untuk kepentingan pribadinya. Seseorang dalam pengambilan keputusan untuk organisasi selalu dipengaruhi oleh kepentingan pribadinya.

Kedua, dinamika kelompok. Dinamika kelompok sangat dipengaruhi oleh jumlah individu sebagai anggota kelompok yang bersangkutan. Norma yang dimiliki oleh kelompok tersebut sangat besar pengaruhnya terhadap cara berpikir, menanggapi suatu gejala sosial dan tingkah laku seseorang.

Ketiga, dinamika lingkungan. Lingkungan adalah situasi, kondisi dan faktor-faktor yang berkaitan dengan suatu keputusan. Keputusan yang diambil merupakan jawaban terhadap suatu tantangan atau suatu masalah yang dihadapi yang timbul sebagai akibat perubahan, situasi dan kondisi. Perubahan situasi dan kondisi tersebut sangat ditentukan oleh derajat keputusan yang diambil. Derajat keputusan sangat ditentukan pula oleh jenis dan luasnya lingkup organisasi.

Setelah semua tuntutan dari berbagai aktor diterima oleh mekanisme perumusan, pertama-tama melalui mengidentifikasi isu kebijakan hingga sebuah kebijakan siap untuk ditetapkan. Apa yang dilakukan dalam penetapan kebijakan ini tidak lain adalah pemilihan alternatif rancangan kebijakan mana yang diterima oleh para aktor yang terlibat dalam perumusan dan ditetapkan untuk menjadi output kebijakan. Kemungkinan yang melekat di dalam setiap alternatif rancangan kebijakan adalah : diterima atau dimenangkan, ditolak sepenuhnya, dan diterima dengan perubahan. Dalam proses pembuatan kebijakan terdapat adanya konflik kepentingan, yang dimana konflik kepentingan ini dapat diselesaikan dengan cara konsesus atau bargaining. Dengan cara konsesus atau bargaining ini perbedaan kepentingan antar aktor dapat dikurangi atau dipersempit. Tetapi, di sisi lain konsesus atau bargaining ini menjadikan kebijakan yang ditetapkan sering kali bersifat formalitas belaka (Wibawa, 1994:25).

Sementara dalam konteks Islam, hal terpenting yang harus diperhatikan dalam pengambilan keputusan adalah bagaimana keputusan itu ditetapkan atas dasar musyawarah mufakat. Sebab, dalam praktik kehidupan umat Islam setiap

permasalahan yang dihadapi senantiasa menempuh cara musyawarah dalam setiap pengambilan keputusan. Musyawarah sangat diperlukan sebagai bahan pertimbangan dan tanggung jawab bersama pada setiap proses pengambilan keputusan, sehingga setiap proses keputusan yang dikeluarkan akan menjadi tanggung jawab bersama.

Sikap musyawarah merupakan bentuk penghargaan terhadap orang lain, karena pendapat-pendapat yang disampaikan menjadi pertimbangan bersama. Allah SWT berfirman pada surat Asy-Syuura ayat 38 :

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ

Wallazīnastajābū lirabbihim wa aqāmus-salāta wa amruhum syūrā bainahum wa mimmā razaqnāhum yunfiqūn.

Artinya : “dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezki yang Kami berikan kepada mereka.” (Departemen Agama Republik Indonesia, 2007:1022)

Shihab dalam Tafsir Al - Misbah (2002:511-513) menafsirkan ayat di atas adalah

“Dan kenikmatan abadi itu disiapkan juga bagi orang-orang yang benar-benar memenuhi seruan Tuhan mereka melaksanakan shalat secara bersinambung dan sempurna, yakni sesuai rukun serta syaratnya juga dengan khusyu’ kepada Allah, dan semua urusan yang berkaitan dengan masyarakat mereka adalah musyawarah antara mereka yakni mereka memutuskan melalui musyawarah, tidak ada di antara mereka yang bersifat otoriter dengan memaksakan pendapatnya.”

2.2 Upah

2.2.1 Definisi Upah

Definisi upah menurut Sumarsono (2009:181) merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinilai dalam bentuk uang yang diterapkan atas dasar suatu persetujuan atau perundang-undangan. Upah yang dibayarkan juga termasuk tunjangan, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk keluarganya.

Menurut ekonomi konvensional dalam Sugiyarso (2006:16-17), adanya perbedaan istilah antara gaji dan upah dalam pembayaran. Istilah gaji biasanya digunakan pada instansi pemerintah dan istilah upah biasanya digunakan perusahaan-perusahaan swasta. Dalam pengertian sehari-hari, gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pemimpin-pemimpin, pengawas-pengawas, pegawai tata usaha, dan pegawai-pegawai kantor serta para manajer lainnya. Pembayaran gaji biasanya berdasarkan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut teori ekonomi upah 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 (Sukirno, 2005:56). Pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.

Dengan demikian dalam teori ekonomi membedakan istilah upah dan gaji dilihat dari sisi jenis pekerjaan dan teknis pembayarannya. Dalam upah lebih kepada

pekerja kasar yang mengandalkan fisik dengan pembayarannya berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan. Sedangkan gaji lebih kepada pekerjaan yang menggunakan keahlian tertentu yang pembayarannya ditetapkan berdasarkan waktu tertentu (Syam, 2011).

Berbagai pandangan pengertian mengenai upah baik dari sisi pekerja maupun pengusaha sumarsono (2003:157) menguraikannya sebagai berikut :

1. Upah bagi pengusaha adalah biaya yang harus dibayarkan kepada buruh dan diperhitungkan dalam penentuan biaya total.
2. Upah bagi buruh adalah pendapatan yang diperoleh dari penghasilan menggunakan tenaganya kepada produsen.

Perbedaan pengertian mengenai upah tersebut menurut Simanjuntak (1998:131) dapat menimbulkan permasalahan tersendiri mengenai upah. Bagi pengusaha, upah dapat dipandang beban produksi, karena semakin besar upah yang dibayarkan kepada pekerja semakin kecil proporsi keuntungan bagi pengusaha. Sehingga beban produksi tersebut harus ditekan serendah-rendahnya Di pihak lain, pekerja menganggap upah hanya sebagai apa yang diterimanya dalam bentuk uang (*take-homepay*).

Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya berdasarkan pada tiga fungsi upah, yaitu :

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya (fungsi sosial)
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang

3. Menyediakan insentif untuk mendorong meningkatkan produktivitas kerja dan pendapatan nasional (Simanjuntak, 1998:125)

Secara umum ada teori-teori yang perlu diperhatikan sebagai dasar dalam menetapkan upah. Teori-teori tersebut dikutip dari Asikin (2002:69-70) sebagai berikut :

1. Teori Upah Normal, oleh David Ricardo.

Menurut Teori ini, upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk mengongkosi segala keperluan hidup buruh atau tenaga kerja. Teori ini menegaskan kepada buruh, bahwa sejumlah uang yang diterimanya sebagai upah itu adalah sewajarnya demikian, karena memang demikian saja kemampuannya majikan.

2. Teori Undang-undang Upah Besi, oleh Lassale.

Menurut Teori ini upah normal di atas hanya memenangkan majikan saja, sebab kalau majikan saja, sebab kalau teori itu yang dianut mudah saja majikan itu akan mengatakan cuma itu kemampuannya tanpa berfikir bagaimana susahnya buruh itu. Dalam teori ini, buruh harus berusaha menentangnya (menentang teori upah normal itu) agar ia dapat mencapai kesejahteraan hidup.

3. Teori Dana Upah, oleh Stuart Mill Senior.

Menurut teori dana upah buruh tidak perlu menentang seperti yang disarankan oleh teori Undang-undang upah besi, karena upah yang

diterimanya itu sebetulnya adalah berdasarkan kepada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana ini jumlahnya besar maka akan pula upah yang diterima buruh, sebaliknya kalau dana itu berkurang maka jumlah upah yang diterima buruh pun akan berkurang pula. Menurut teori ini yang akan dipersoalkan sebetulnya bukanlah berapa besar upah yang diterima buruh, melainkan sampai seberapa jauhnya upah tersebut mampu mencukupi segala keperluan hidup buruh beserta keluarganya. Karena menurut teori ini dianjurkan, bahwa khusus untuk menunjang keperluan hidup buruh yang besar tanggungannya disediakan dana khusus oleh majikan atau negara yang disebut dana anak-anak .

2.2.2 Jenis-jenis Upah

Berbagai jenis-jenis upah yang dikemukakan oleh Asikin (2002:70-72) diantaranya sebagai berikut :

1. Upah Nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan pengarahannya jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

2. Upah Nyata

Yang dimaksud dengan upah nyata adalah upah yang benar-benar harus diterima oleh seseorang buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari:

- a. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima.
- b. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

3. Upah Hidup

Upah hidup yaitu upah yang diterima buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja, melainkan juga kebutuhan sosial dan keluarganya seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.

4. Upah Wajar (Fair Wages)

Upah wajar maksudnya adalah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atau jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum dan upah hidup, sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhi, yaitu:

- a. Kondisi Negara pada umumnya.
- b. Nilai upah rata di daerah dimana perusahaan itu berada.
- c. Peraturan perpajakan.
- d. Standar hidup para buruh itu sendiri.
- e. Undang-undang mengenai upah khususnya.

f. Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian Negara.

2.2.3 Sistem Pemberian Upah

Sistem pemberian upah yang dimaksudkan adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada buruhnya, sistem ini di dalam teori dan praktek dikatakan Salim (1999:99-100) ada beberapa macam, yaitu:

1. Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem upah jangka waktu ini adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan.

2. Sistem Upah Potongan (Prestasi)

Sistem ini tujuannya adalah untuk mangganti sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaanya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaanya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya dan sebagainya.

Manfaat pengupahan dengan sistem ini adalah:

- a. Buruh mendapat dorongan untuk bekerja giat.
- b. Produktivitas semakin tinggi.
- c. Alat-alat produksi akan dipergunakan secara intensif.

Sedangkan keburukannya adalah:

- a. Buruh selalu bekerja secara berlebih-lebihan.
- b. Buruh kurang menjaga kesehatan dan keselamatannya.
- c. Kadang-kadang kurang teliti dalam bekerja karena untuk mengajar jumlah potongan.

d. Upah tidak tetap, tergantung jumlah potongan yang dihasilkan.

Untuk menampung keburukan dari sistem upah potongan maka diciptakan sistem upah gabungan antara upah minimum dari pekerjaannya sendiri

3. Sistem Upah Pemufakatan

Sistem upah pemufakatan ini maksudnya adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah kepada kelompok tertentu, yang selanjutnya nanti kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggota.

4. Sistem Upah Berubah

Dengan sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan harga penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik jumlah upah pun akan naik sebaliknya jika harga turun maka upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.

5. Sistem Upah Indeks.

Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah itu akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan, meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah.

6. Sistem Pembagian Keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapatkan keuntungan di akhir tahun.

7. Sistem Upah Borongan

Adalah balas jasa yang di bayar untuk suatu pekerjaan yang diborongkan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja, untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya yang ditentukan kemudian di bagi-bagi antara pelaksanaan.

8. Sistem Upah Premi

Cara ini merupakan kombinasi dari upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil apabila semua karya mencapai prestasi yang lebih baik dari itu, ia di beri “Premi”. Premi dapat diberikan misalnya untuk penghematan waktu, penghematan bahan, kualitas produk yang baik, dan sebagainya.

Dalam perusahaan modern patokan untuk berprestasi minimal ditentukan secara ilmiah berdasarkan *Time And Motian Study*.

9. Sistem Upah Bagi Hasil

Bagi hasil merupakan cara yang biasa di gunakan dalam bidang pertanian dan dalam bidang usaha keluarga, tetapi juga di kenal di luar kalangan itu.

2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah

Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah Di antara beberapa faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah adalah (Husnan, 2002:139-140) :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skill) tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai “penawaran” yang melimpah upah cenderung turun.

2. Organisasi buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi “bargaining” karyawan juga kuat, akan menaikkan tingkat upah. Demikian sebaliknya

3. Kemampuan untuk membayar

Meskipun mungkin serikat buruh menuntut upah yang tinggi tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan upah merupakan salah satu komponen biaya produksi, dan akhirnya akan mengurangi keuntungan. Kalau kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

4. Produktivitas Upah sebenarnya

Merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan diterima. Prestasi

ini bisa dinyatakan sebagai produktivitas. Hanya yang menjadi masalah adalah nampaknya belum ada kesepakatan dalam menghitung produktivitas.

5. Biaya hidup

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan juga adalah biaya hidup. Di kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi, upah juga cenderung tinggi, bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan “batas penerimaan upah” dari para karyawan.

6. Pemerintah Pemerintah

Dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah minimum merupakan batas bawah dari tingkat upah yang akan dibayarkan.

2.3 Upah Minimum

Ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-01/Men/1999 pasal 1 mengenai Upah Minimum yang mendefinisikan bahwa Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan. (Tjandra dkk, 2007:101)

Upah pokok yang dimaksud dijelaskan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: SE-07/MEN/1990 adalah imbalan dasar yang diberikan secara tetap untuk tenaga kerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, misalnya mingguan atau bulanan, tanpa dikaitkan dengan kehadiran atau prestasi/produktivitas tertentu. Dengan demikian, tunjangan tetap bukan insentif dan namanya bermacam-macam,

antara lain tunjangan makan, tunjangan keluarga, tunjangan sakit, dan lain-lain sepanjang memenuhi kriteria tersebut (Sastrohadiwiryono, 2002:193).

Kemudian dipertegas dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 yang menyatakan bahwa upah minimum hanya ditujukan bagi pekerja dengan masa kerja 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) tahun, dijelaskan pula bahwa upah minimum harus berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, di mana Upah Minimum bertujuan untuk memenuhi KHL (Tjandra dkk, 2007:15).

Peraturan mengenai Kebutuhan hidup layak (KHL) diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No17 Tahun 2005 tentang komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak (KHL), yang yang menyatakan bahwa KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non-fisik dan sosial, untuk kebutuhan satu bulan, dan berlaku bagi buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01/Men/1999 pasal 3 jenis upah minimum yang ditetapkan adalah sebagai berikut ; (Tjandra dkk, 2007:115)

1. Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMS Provinsi) yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi.
2. Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/kota.

3. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), yaitu upah minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota.
4. Upah Minimum Regional atau Upah Minimum Provinsi, yaitu upah minimum yang berlaku untuk semua seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi.

2.3.1 Penetapan Upah Minimum

Sebagaimana diatur dalam pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Bo. 17/2005, upah minimum ditetapkan dengan mempertimbangkan hal-hal berikut :

1. Kebutuhan Hidup Layak (KHL).
2. Produktivitas (jumlah Produk Domestik Regional Bruto/PDRB: jumlah tenaga kerja pada periode yang sama)
3. Pertumbuhan ekonomi (pertumbuhan nilai PDRB).
4. Usaha yang paling tidak mampu (marginal). (Tjandra, 2007:15)

Selanjutnya untuk Untuk UMP dan UMK, seta UMSProp dan UMSKab, dutetapkan dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kebutuhan
2. Indeks harga konsumen (IHK)
3. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan
4. Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah
5. Kondisi pasar kerja
6. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita

7. Khusus untuk UMSPop dan UMSKab juga mempertimbangkan kemampuan perusahaan secara sektoral (Tjandra, 2007:16)

Kemudian pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 7 Tahun 2013 pasal 12 UMP dan UMK ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi bupati/walikota. Rekomendasi yang dimaksud melalui Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Penentuan upah minimum disahkan setelah diadakan pertemuan oleh 3 pihak yang terkait atau yang sering dikenal dengan sebutan Tripartit yakni :

1. Pihak tenaga kerja selaku pihak yang menerima upah, disini pihak tenaga diwakilkan oleh perwakilan dari serikat buruh yang telah dibentuk oleh para pekerja itu sendiri.
2. Pihak pengusaha selaku pihak yang membayar upah kepada paa pekerja atas kinerja dan output yang dihasilkan oleh pekerja, biasanya pihak pengusaha diwakilkan oleh ikatan pengusaha.
3. Pihak pemerintah selaku pihak ketiga yang menjadi penengah antara pihak tenaga kerja dengan pihak pengusaha.

Setelah semua pihak menyetujui penetapan upah tersebut maka pemerintah mengesahkan upah minimum yang telah disepakati (Muliawan, 2011).

2.3.2 Prinsip-Prinsip dalam Penetapan Kebijakan Upah Minimum

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01/MEN/1999. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-226/Men/2000, dalam pelaksanaan upah minimum perlu memperhatikan hal-hal berikut : (Khakim, 2007:131)

1. Besarnya Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) minimal 5% lebih besar dari Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) (pasal 5).
2. Perusahaan dilarang membayar lebih rendah dari Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) atau Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) (pasal 13).
3. Upah minimum berlaku untuk semua status pekerja, baik tetap, tidak tetap, maupun percobaan (pasal 14 ayat (1)).
4. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun (pasal 14 ayat (2)).
5. Peninjauan besarnya upah bagi pekerja di atas masa kerja satu tahun dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja dan pengusaha (pasal 14 ayat (3)).

6. Bagi pekerja borongan atau berdasarkan satuan hasil yang dilaksanakan satu bulan atau lebih, upah rata-rata sebulan minimal upah minimum di perusahaan yang bersangkutan (pasal 15 ayat (1)).
7. Pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan upah yang telah diberikan lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku (pasal 17).
8. Bagi pengusaha yang melanggar pasal 7, pasal 13, dan pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 dikenakan sanksi :
 - a. Pidana kurungan maksimal tiga bulan atau denda maksimal Rp 100.000.
 - b. Membayar upah pekerja sesuai dengan putusan hakim.

2.4 Upah dalam Perspektif Islam

Upah merupakan hak dan bukan pemberian sebagai hadiah. Menurut Afzalurrahman (1995:361) memberikan pengertian bahwa upah merupakan sebagian harga dari tenaga (pekerjaan) yang dibayarkan atas jasanya dalam produksi.

Dalam Islam Upah dimasukkan ke dalam wilayah fiqih muamalah, yakni dalam pembahasan tentang *ujarah* atau *ijarah*. *Ijarah* berasal dari kata *al-Ajru* yang arti menurut bahasanya ialah *al-Iwadh*. Dalam bentuk lain, kata *ijarah* juga biasa dikatakan sebagai nama bagi *al-ujrah* yang artinya ialah hak pemanfa'atan dengan syarat ada ganti dan upah. Ada beberapa definisi *ijarah* yang dikemukakan oleh ulama, beberapa diantaranya adalah :

1. Ulama Mazhab Hanafi mendefinisikan :

Ijarah adalah Transaksi terhadap suatu manfaat dengan suatu imbalan.

2. Ulama Mazhab Syafi'I mendefinisikan :

Ijarah adalah Transaksi terhadap manfaat yang dituju, tertentu bersifat bisa dimanfaatkan, dengan suatu imbalan tertentu.

3. Ulama Malikiyah dan Hanbaliyah mendefinisikannya :

Ijarah adalah Pemilik manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan. (Hasan, 2004:63)

Dari pengertian Ijarah diatas, dapat diambil intisari bahwa Ijarah adalah transaksi akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa sebagai salah satu bentuk aktivitas kedua belah pihak, tanpa adanya proses pemindahan kepemilikan atas barang melainkan melalui pembayaran upah sewa. Zuhaili (2010:50) menjelaskan bahwa Al-Ijarah ada dua macam bentuknya yaitu *Ijarah al'Ain* dan *Ijarah ad-Dzaimah* :

1. Ijarah atas manfaat (*Ijarah al'Ain*) disebut juga sewa menyewa. Dalam ijarah bagian pertama ini, objek akadnya adalah manfaat dari suatu benda. Contohnya : sewa-menyewa rumah, toko, kendaraan, pakaian (pengantin) dan perhiasan
2. Ijarah atas pekerjaan (*Ijarah ad-Dzaimah*) disebut juga upah mengupah. Dalam ijarah bagian kedua ini, objek akadnya adalah amal atau pekerjaan seseorang. Contohnya: buruh industri, tukang jahit, tukang sepatu, kuli bangunan, dan lain-lain.

Jenis *Ijarah al'Ain* akad pada sewa-menyewa, sedangkan jenis *Ijarah ad-Dzaimah* akad pada pengupahan. Jadi bidang perburuhan pun tentunya sudah termasuk dalam bidang *ijarah/ujrah*.

Dalam prespektif Islam menurut para ulama upah dapat digolongkan menjadi 2 (dua) menurut, yaitu :

1. Upah yang telah disebutkan (*ajr al-musamma*), yaitu upah yang telah disebutkan pada awal transaksi, syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima oleh kedua belah pihak). Disamping itu, *musta'jir* tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa yang telah disepakati, begitu juga *ajir* tidak boleh dipaksa untuk menerima lebih kecil dari kesepakatan yang telah disebutkan, melainkan upah tersebut harus mengikuti ketentuan *shara'*.
2. Upah yang sepadan (*ajr al-mitli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya, dan upah yang sepadan tersebut bisa jadi upah yang sepadan dengan pekerjaannya saja, apabila *aqad ijārah* nya menyebutkan jasa pekerjaannya. Maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya.
(Huda, 2008:230)

2.4.1 Dasar Pengupahan dalam Perspektif Islam

Dalam menetapkan upah, menurut Afzalurrahman (1995:297) mengatakan bahwa upah akan ditentukan melalui negoisasi di antara pekerja (buruh), majikan

(pengusaha) dan negara. Kepentingan pengusaha dan pekerja akan diperhitungkan dengan adil sampai pada keputusan tentang upah. Tugas negara adalah memastikan bahwa upah ditetapkan dengan tidak terlalu rendah sehingga menafikan kebutuhan hidup para pekerja atau buruh, tetapi tidak juga terlalu tinggi sehingga menafikan bagian si pengusaha dari hasil produk bersamanya.

Sedangkan Yusuf al-Qardawi (1997:233) ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu nilai kerja dan kebutuhan hidup. Nilai kerja menjadi pijakan penetapan upah, karena tidak mungkin menyamaratakan upah bagi buruh terdidik atau buruh yang tidak mempunyai keahlian, karena menyamakan antara orang yang berbeda adalah suatu kezaliman, sedangkan kebutuhan pokok harus dipenuhi, baik berupa makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal, kendaraan, pengobatan, pendidikan anak, maupun segala sesuatu yang diperlukan sesuai dengan kondisi, tanpa berlebih-lebihan dan tanpa kekikiran untuk pribadi orang tersebut.

Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni, penentuan upah dari para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan (Ibrahim, 2006:113).

Sumber dasar hukum upah yang dipakai dalam Islam adalah dengan menggunakan Al-Qur'an dan Sunnah Nabi, yang salah satunya pada Al-Qur'an surat Al-Ahqaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Wa likullin darajātum mimmā'amilū, wa liyuwaffiyahum a'mālahum wa hum lā yuzlamūn.

Artinya : “dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (Departemen Agama Republik Indonesia, 2007:1065)

Berdasarkan pada ayat di atas, menunjukkan bahwa risalah upah telah disyari'atkan oleh Allah dan wajib dibayarkan sebagai kompensasi atau balasan dan sekaligus merupakan hak bagi pekerja atau buruh dengan cara menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan dan kelayakan sesuatu dengan bantuan atau tenaga yang telah diberikan oleh pekerja atau buruh (Mustofa, 2009). Untuk itu, upah yang dibayarkan pada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya.

Apabila gaji tersebut diperjanjikan diberikan dengan suatu tempo harian, mingguan, maupun bulanan maka harus diberikan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya. Seorang majikan tidak boleh menunda atau melambat-lambatkan penunaian pemberian upah, padahal ia mampu membayarkannya dengan segera. Rasulullah SAW bersabda :

لَيْ لَوَاجِبِي حُلْ عَرَضَهُ وَغُرُوبَهُ

Artinya : “Orang yang menunda kewajiban, halal kehormatan dan pantas mendapatkan hukuman.” (HR Abu Daud, Nasa-I, Ibnu Majah)

Halal kehormatannya maksudnya ia termasuk dalam salah satu daftar orang yang boleh dibukakan aibnya kepada orang lain. Menunda penunaian gaji adalah salah satu bentuk kezaliman yang boleh dibebaskan tanpa perlu khawatir hal itu termasuk gibah (Republika online).

Menurut Susilo Martoyo (1990:102) beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan upah dan gaji antara lain sebagai berikut :

1. Upah menurut prestasi kerja

Pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti bahwa besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Memang dapat dikatakan bahwa cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Disamping itu juga sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak “favourable” bagi karyawan yang bekerja lamban atau karyawan yang sudah berusia lanjut. Sering orang mengatakan bahwa cara ini disebut pula sistem upah menurut banyaknya produksi atau “upah potongan”.

2. Upah menurut lama kerja

Cara ini sering disebut sistem upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara penghitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Namun demikian, umat islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan majikan, atau sesuai dengan kondisi. Umumnya cara ini diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja.

3. Upah menurut senioritas

Cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas (*kewerdaan*) karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi.

4. Upah menurut kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa upah pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti upah yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak kelebihan, namun juga tidak berkekurangan. Hal seperti ini masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi.

Beberapa hal yang membedakan konsep pengupahan dalam islam dengan konsep pengupahan konvensional. Hal ini dapat dilihat dalam tabel 2.1 dibawah ini

Tabel 2.1
Teori Konsep Upah dalam Islam

No	Aspek	Ekonomi Konvensional	Ekonomi Islam
1	Adanya keterkaitan yang erat antara upah dengan moral	Tidak	Ya
2	Upah memiliki dua dimensi, yaitu Dunia dan Akhirat	Tidak	Ya
3	Upah diberikan dengan prinsip keadilan	Ya	Ya
4	Upah diberikan berdasarkan prinsip kelayakan	Ya	Ya

Sumber : Hendi, Suhendi. *Fiqh Muamalah*

Upah dalam konsep Islam menekankan pada dua aspek, yaitu aspek dunia secara langsung dan aspek akhirat. Akan tetapi hal yang paling penting adalah bahwa penekanan pada akhirat lebih diutamakan. Dasar penetapan upah yang digunakan dalam konsep islam dengan selalu berprinsip pada prinsip keadilan dan kelayakan.

2.4.2 Prinsip-Prinsip Pengupahan dalam Perspektif Islam

Dalam Islam permasalahan upah diselesaikan dengan cara yang baik dengan menyelamatkan kepentingan buruh dan pengusaha. Prinsip-prinsip yang menjadi dasar sebagai penetapan upah dan besaran upah menurut syari'ah adalah kesepakatan antara kedua belah pihak dengan pertimbangan 3 (tiga) prinsip yaitu prinsip keadilan,

prinsip kelayakan, dan prinsip kebajikan menurut Azhar Basyir dalam Mustofa (2009) :

1. Prinsip keadilan

Dalam hal keadilan, Azhar Basyir dalam bukunya Refleksi atas Persoalan Keislaman mengatakan terpenuhinya dua model keadilan dalam pemberian upah pada buruh, yaitu: 1) keadilan distributif, menuntut agar para buruh yang mengerjakan pekerjaan yang sama dengan kemampuan kadar kerja yang berdekatan memperoleh imbalan atau upah yang sama tanpa memperhatikan kebutuhan perorangan dan keluarganya. 2) keadilan harga kerja, menuntut pada buruh untuk memberikan upah yang seimbang dengan tenaga yang diberikan tanpa dipengaruhi oleh hukum penawaran dan permintaan yang menguntungkan pemilik perusahaan.

Adil mempunyai bermacam-macam makna, yang diantaranya :

a. Adil bermakna jelas

Sebagaimana dalam hadist dari Abdillah Bin Umar, Rasulullah SAW bersabda :

أَعْطُوا مِجْرَ أُجْرٍ قَبْلَ أَنْ يَجِفَ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

a'ṭāu aljiyri ajra qabla an yajifa ara qohū

Artinya : “Berikanlah upah orang sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah Thabrani)

Yusuf Qardawi (2000:503) menjelaskan dalam hadist ini mengandung arti bahwa sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak

atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antara mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Jika seorang pekerja membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikan dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detil dalam peraturan kerja yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.

b. Adil bermakna proposional.

Prinsip adil secara proposional ini disebutkan dalam firman Allah SWT surat Yasin ayat 54 :

فَالْيَوْمَ لَا تُظَلَمُ نَفْسٌ شَيْئًا وَلَا تُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٥٤﴾

Fal-yauma lā tuzlamu nafsun syai'aw wa lā tujzauna illā mā kuntum ta'malūn.

Artinya : “Maka pada hari itu seseorang tidak akan dirugikan sedikitpun dan kamu tidak dibalasi, kecuali dengan apa yang telah kamu kerjakan.” (Departemen Agama Republik Indonesia, 2007:644)

Ayat diatas, menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Dan upah hendaknya

diberikan kepada yang berhak menerimanya secara proposional dengan tidak memberatkan di satu pihak.

2. Prinsip Kelayakan

Pengertian layak diartikan sebagai cukup pangan, sandang, papan dan sesuai pasaran. Hal ini di dasarkan pada Al-Qur'an surat Thaaha ayat 118-119 :

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ ﴿١١٨﴾ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَىٰ ﴿١١٩﴾

Inna laka allā tajū ,a fihā wa lā ta ,rā. Wa annaka lā tazma'u fihā wa lā tadhā

Artinya : “Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang, dan Sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya.” (Departemen Agama Republik Indonesia, 2007:644)

Menurut Shihab (2002:384) dalam tafsirnya Al-Misbah Pesan Kesan dan Keserasian Al-Qur'an mengatakan :

Sesungguhnya engkau tidak lapar sesaatpun di dalam surga karena pangan yang melimpah dan tidak akan telanjang karena pakaian tersedia beraneka ragam dan tidak akan merasa dahaga, dan kata “*Tadha*” dipahami dalam arti tidak disengat matahari, banyak ulama' yang memahaminya dalam arti naungan yakni rumah. Ayat diatas menyebut dengan teliti kebutuhan pokok manusia kapan di manapun mereka berada yaitu pangan, sandang dan papan. Hal itulah yang akan bersifat material minimal yang harus dipenuhi manusia.

3. Prinsip Kebajikan

Prinsip ini mendasari perilaku individu untuk selalu berupaya berbuat kebaikan dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Prinsip ini biasanya berkenaan dengan nilai-nilai kemanusiaan seperti kasih sayang, membantu orang lain, dan sebagainya. Prinsip kebajikan yang dalam hubungan kerja dapat diterjemahkan sebagai asas kerohanian dan diharapkan mampu menggugah hati nurani para pemilik pekerja untuk dapat menghargai jasa para buruh atau pekerja yang telah memberikan sumbangan untuk mendapatkan kekayaan yang lebih.

Dalam perjanjian kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya yang merugikan kepentingan pengusaha dan buruh. Penganiayaan terhadap buruh berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja buruh. Sedangkan yang dimaksud dengan penganiayaan terhadap pengusaha adalah mereka dipaksa buruh untuk membayar upah buruh melebihi dari kemampuan mereka.

2.4.3 Mekanisme Penentuan Upah dalam Prespekif Islam

Masruri (2011) menjelaskan Islam memberikan acuan pedoman dalam penentuan upah secara islami adalah sebagai berikut :

1. Islam memberikan pengupahan berdasarkan hasil.
2. Islam dalam memberikan upah tidak melihat sisi gender, tetapi berdasarkan apa yang dikerjakannya.

3. Dari sisi waktu, semakin cepat semakin baik.
4. Dari sisi keadilan, pekerjaan yang sama dengan hasil yang sama , seharusnya dibayar dengan bayaran yang sama pula (proporsional).
5. Dalam memberikan upah, besaran minimal pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dasarnya berdasarkan ukuran umum masyarakat.

Konsep Islam tentang mekanisme penentuan upah hampir sama dengan Teori Marginal Productivity dan Teori Bargaining. Teori Marginal Productivity adalah upah tenaga kerja didasarkan pada permintaan dan penawaran tenaga kerja. Pengusaha akan menambah upah pekerja sampai batas pertambahan produktivitas marjinal minimal sama dengan upah yang diberikan pada mereka. Dengan cara ini, maka upah dapat ditentukan secara transparan, seksama, adil, dan tidak menindas pihak manapun. Setiap pihak mendapat bagian yang sah dari hasil usahanya, tanpa menzalimi pihak yang lain. (Hariyanto, 2012) Sebagaimana firman Allah SWT pada surat an-najm ayat 39-41 :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى ﴿٤٠﴾ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ
الْأَوْفَى ﴿٤١﴾

wa-an laysa lil-ināni illā mā sa'ā, wa-anna sa'yahu sawfa yurā, tsumma yujāhu aljazā-a al-awfā

Artinya : “dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). kemudian akan diberi Balasan kepadanya dengan Balasan yang paling sempurna” (Departemen Agama Republik Indonesia, 2007: 458)

Setelah besaran upah berdasarkan produktivitas marjinal ketemu angkanya, kedua belah pihak kemudian melakukan bargaining. Teori bargaining adalah teori mengandaikan ada batas minimal dan maksimal upah. Upah yang ada merupakan hasil persetujuan kedua belah pihak. Dengan cara ini, bargaining berdasarkan perubahan umum tingkat harga barang dan biaya kebutuhan hidup, sehingga upah riil merupakan hasil persetujuan kedua belah pihak. (Hariyanto, 2012) Nabi bersabda :

أَجْرُ مَنْ هَبَّ نَفْسَهُ لِطَبِئِ جَارٍ عَنِ هَيْ وَرَلَّمَ فِي هَذَا مِمَّا صَدَّقَ اللَّهُ أَنَّ لَخُدْرِي سَعِدٌ بِبِئْرٍ عَنِ
لَخَجْرٍ وَوَلِيَّاءِ وَاللَّامِسِ النَّجَشِ وَعَنِ

“Sesungguhnya Nabi melarang mempekerjakan buruh sampai ia menjelaskan besaran upahnya, melarang Lams, najash dan ilqa' al-hajr” (HR.Ahmad)

2.5 Tenaga Kerja

Menurut Subri (2003:59) yang dimaksud tenaga kerja (*manpower*) adalah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. fungsi-fungsi dari tenaga kerja antara lain : (www.bps.go.id)

1. Sebagai faktor produksi yang ikut menentukan keberhasilan produksi.
2. Sebagai mitra usaha bagi pengusaha.

Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja atau Labor Force dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja terdiri dari; (1) golongan yang bekerja, (2) golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Sedangkan yang termasuk bukan angkatan kerja terdiri dari; (1) golongan yang bersekolah, (2) golongan yang mengurus rumah tangga dan (3) golongan lain-lain atau penerima pendapatan lainnya (Simanjuntak, 2002).

Gambar 2.2
Golongan Tenaga Kerja



Sumber : Simanjuntak, 1998

Di Indonesia, yang termasuk golongan tenaga kerja yaitu batas umur minimum 10 tahun tanpa batas umur maksimum. Dengan demikian tenaga kerja di Indonesia dimaksudkan sebagai penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih. Pemilihan 10 tahun sebagai batas umur minimum adalah berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk Indonesia berumur muda sudah bekerja atau

mencari pekerjaan. Tetapi Indonesia tidak menganut batas umur maksimum karena Indonesia belum mempunyai jaminan sosial (Simanjuntak, 2002).

2.5.1 Hak-hak Tenaga Kerja

Islam memberikan perhatian khusus dalam pemenuhan hak dan kewajiban tenaga kerja. Dalam Al-Qur'an surat an-Najm ayat 39 Allah telah berfirman :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Wa al laisa lil-insāni illā mā sa ,ā

Artinya : “dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.” (Departemen Agama Republik Indonesia, 2007:1124)

Maksud dari ayat diatas adalah bahwa jika kita ingin mendapatkan sesuatu dari alam maka kita harus mau bekerja keras untuk bisa meraihnya. Kita tidak bisa hanya mengharapkan sesuatu tanpa bekerja, atau dapat juga dikatakan dengan istilah *no pain no gain*. Barang siapa yang berusaha maka Allah SWT juga akan menilai sejauh mana usahanya dan pasti akan memberikan balasan atas apa yang telah diusahakannya. (Beyti, 2011)

Hak dan kewajiban tenaga kerja ini dalam Islam menurut Mursi (1997:155-168) dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Hak tenaga kerja
 - a. Hak memilih pekerjaan yang sesuai

Islam menetapkan hak setiap individu untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, pengalaman, dan potensi yang dimiliki.

b. Hak Persamaan pria dan wanita dalam bekerja

Islam menyamakan kedudukan pria dan wanita dalam bekerja. Islam membolehkan wanita melakukan pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan syari'at dan dijalankan secara baik, serta tidak bertentangan dengan tabiatnya. Pada Al-Qur'an surat an-Nisa' ayat 32 menegaskan, hasil kerja dan kesungguhan wanita pun dihargai sebagaimana pria :

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِۦ بَعْضَكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا
 أَكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبْنَ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِن فَضْلِهِۦ ۗ إِنَّ اللَّهَ
 كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

*Wa lā tatamannau mā faddalallāhu bihī ba ,dakum ,alā ba ,d, lir-rijāli
 nasībum mimmaktasabū, wa lin-nisā'i nasībum mimmaktasabn,
 was'alullāha min fadlih, innallāha kāna bi kulli syai'in ,alīmā*

Artinya : “dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.” (Departemen Agama Republik Indonesia, 2007:160)

c. Hak memperoleh gaji yang sesuai

Kaidah Islam menegaskan bahwa upah sesuai dengan pekerjaan. Tidak ada kezaliman, pengurangan atau tindakan anarki. Dalam surat al-Ahqaaf ayat 19 Allah SWT berfirman :

وَلِكُلِّ دَرَجَتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٦﴾

Wa likullin darajātum mimmā ,amilū, wa liyuwaffiyahum a ,mālahum wa humlā yuzlamūn

Artinya : “dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (Departemen Agama Republik Indonesia, 2007:1065)

d. Hak cuti dan keringanan pekerjaan

Hak cuti kerja biasanya dimasukkan dalam ketentuan jam kerja dan hari libur.

e. Hak memperoleh jaminan dan perlindungan bagi pekerja

Islam menetapkan hak Jaminan dan perlindungan sosial bagi yang lemah, orang sakit, pengangguran, atau manula. Islam menetapkan hak ini di atas segala hak.

2. Kewajiban Tenaga Kerja

a. Amanah dalam bekerja

Islam menilai bahwa memenuhi amanah kerja merupakan jenis ibadah yang paling utama. Seorang yang dekat dengan Allah, akan bekerja dengan penuh amanah untuk dunia dan akhiratnya.

b. Mendalami agama dan profesi

Mendalami agama merupakan kewajiban setiap muslim, apapun profesinya.

2.6 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu dipaparkan untuk mengetahui persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan sebelumnya. Dengan memperhatikan penelitian terdahulu, penulis dapat mengetahui kekurangan-kekurangan apa saja yang dapat diperbaiki dan dikembangkan dalam penelitian selanjutnya. Ada dua penelitian terdahulu yang dipaparkan dibawah ini, kedua penelitian tersebut memiliki analisis pembahasan serta keunikan masing-masing. Berikut adalah tabel yang menunjukkan persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan kedua penelitian sebelumnya

TABEL 2.2
PERSAMAAN DAN PERBEDAAN PENELITIAN SEBELUMNYA

Nama Penelitian, Judul dan Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
Muhammad Mustofa (2009) Tinjauan Hukum Islam terhadap Penetapan Upah Minimum Pasal 1 ayat [1] dan [2] dalam PERMENAKERTRANS Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005	Perbedaannya terletak pada subyek penelitian yang dimana subyek dalam penelitian tersebut menggunakan PERMENAKERTRANS Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 Sedangkan pada penelitian ini	Persamaan penelitian ini dengan penelitian Muhammad Mustofa (2009) terletak pada obyek penelitian yang sama sama menggunakan upah Islami sebagai obyek penelitian

	menggunakan UMK di Kabupaten Sidoarjo sebagai subyeknya.	
Dhian Katriani Kusuma Prima Wardani (2012) Proses Penetapan Upah Minimum Kabupaten di Kabupaten Purbalingga Proses penetapan upah minimum Kabupaten Purbalingga sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berkenaan dengan upah minimum.	Perbedaan terletak pada pada subyek penelitian, dimana Kabuten Purbalingga sebagai subyek penelitian Wardani (2012). Dan peraturan Undang-Undang sebagai dasar penentuan proses penetapan upah minimum Sedangkan dalam penelitian ini subyek yang digunakan pada Kabupaten Sidoarjo. Dan Upah yang berlandaskan keadilan, kelayakan, dan kebajikan sebagai dasar penentuan proses penetapan Upah Minimum.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian Wardani (2012) terletak pada obyek penelitian yang sama-sama menggunakan proses penetapan upah minimum sebagai obyek penelitian.

2.7 Proporsisi

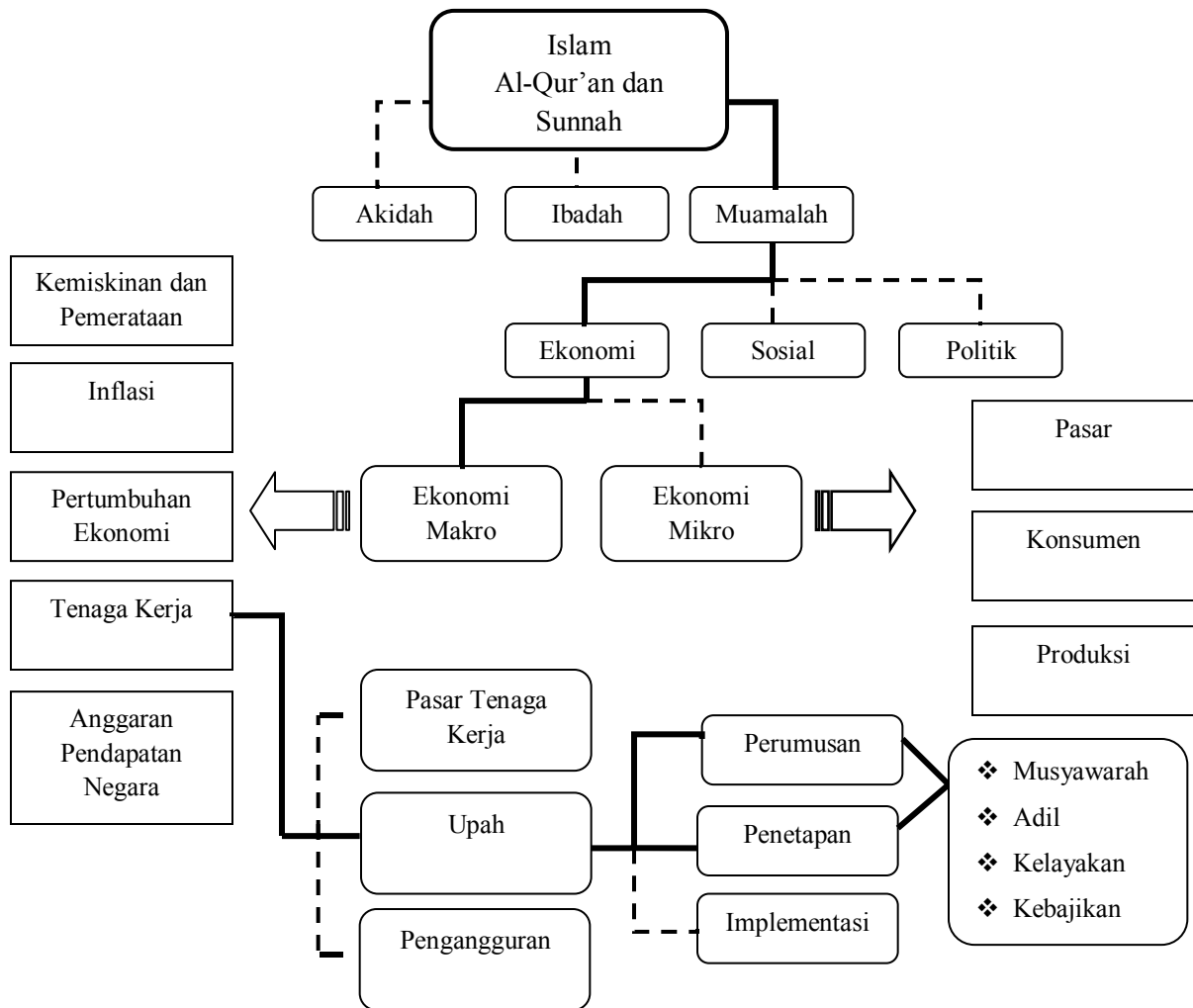
Pengupahan yang dijalankan di Kabupaten Sidoarjo telah sesuai dengan Upah dalam prespektif Islam dengan di dasarkan pada Keadilan dan Kelayakan. Adil bermakna jelas dan Transparan, dan layak bermakna cukup sandang, papan, pangan dan sesuai pasaran yang ada.

2.8 Kerangka berfikir

Kerangka berpikir dibawah menerangkan tentang alur dari penelitian ini. Dalam Islam segala aspek yang dilakukan oleh manusia haruslah berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah, termasuk juga dalam penelitian ini. Penelitian ini akan mengulas kebijakan perumusan hingga penetapan upah yang ada di kabupaten Sidoarjo dalam prespektif Islam.

Indikator dari pengupahan secara islam yaitu musyawarah, keadilan, kelayakan, dan kebajikan yang kemudian dikaji dengan kebijakan pengupahan yang telah berjalan di kabupaten Sidoarjo saat ini. Indikator-indikator tersebut dipakai sebagai acuan untuk melihat sejauh mana kebijakan upah minimum mulai perumusan hingga penetapannya di kabupaten Sidoarjo dalam prespektif Islam. Bagan kerangka berpikir dapat dilihat pada Gambar 2.2 dibawah ini :

Gambar 2.3
Kerangka Berfikir



Sumber : Peneliti

Keterangan :

————— : Aspek yang diteliti

- - - - - : Aspek yang tidak diteliti

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Definisi metode penelitian kualitatif yang dikatakan Yin (2009:2) adalah pendekatan dengan menggunakan data yang berupa kalimat tertulis atau lisan, peristiwa-peristiwa, pemahaman atau proyek studi yang bersifat deskriptif.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimanakah proses perumusan kebijakan upah minimum yang ditetapkan di Kabupaten Sidoarjo. Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan dan manfaat yang ingin diperoleh dalam penelitian ini, oleh karena itu penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif dipilih karena diperlukan adanya pendekatan secara komprehensif dan mendalam untuk mengungkap dan mengetahui bagaimanakah proses perumusan kebijakan upah minimum yang ditetapkan di Kabupaten Sidoarjo.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus deskriptif yang bertujuan untuk membuat deskripsi secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta tentang perumusan dan penetapan kebijakan pengupahan dalam kerangka *prespektif syariah* di Kabupaten Sidoarjo. Pendekatan kualitatif secara deskriptif adalah mengkomunikasikan realitas yang ada dengan berdasarkan sudut pandang dari informan.

Studi kasus yang dikatakan Yin (2009:18) adalah suatu inkuri empiris yang menyelidiki fenomena di dalam konteks kehidupan nyata, bilamana batas-batas antara fenomena dan konteks tak tampak dengan tegas dan dimana multisumber bukti dimanfaatkan.

Menurut Yin (2009:1) secara umum studi kasus merupakan strategi yang cocok jika pokok pertanyaan suatu penelitian berkenaan dengan *how* atau *why* dimana peneliti hanya memiliki peluang kecil sekali atau tidak memiliki peluang untuk melakukan kontrol terhadap peristiwa tersebut. Komponen desain penelitian untuk studi kasus menurut Yin (2009:29) ada lima, yaitu : pertanyaan peneliti, proporsisi, unit analisis, logika yang mengaitkan data dengan proposisi tersebut, dan kriteria untuk menginterpretasi temuan.

Penelitian ini juga tidak memerlukan kontrol terhadap peristiwa yang terjadi dimana tidak ada rekayasa kepada informan untuk dihadapkan pada situasi yang dibuat-buat. Semua peristiwa merupakan peristiwa yang riil yang terjadi di lapangan tanpa ada campur tangan dari peneliti. Fenomena tersebut merupakan peristiwa kontemporer sehingga penelitian ini cocok menggunakan strategi studi kasus yang fokus terhadap peristiwa kontemporer (Yin, 2009:8).

3.2. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian adalah suatu batasan penelitian yang digunakan untuk mengikat kompleksitas yang dihadapi. Pembatasan dalam penelitian kualitatif lebih didasarkan pada tingkat kepentingan, *urgensi*, dan fleksibilitas masalah yang akan

dipecahkan, selain juga factor keterbatasan waktu, tenaga, dan dana. (Sugiyono, 2013:207)

Penelitian dalam skripsi ini dilakukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian yaitu Bagaimanakah proses perumusan dan penetapan kebijakan pengupahan yang dijalankan di Kabupaten Sidoarjo. Rumusan masalah tersebut menjadi acuan oleh peneliti dalam melakukan penentuan ruang lingkup penelitian ini. Batasan/ruang lingkup dalam penelitian ini adalah:

- A. Penelitian ini difokuskan pada proses pembuatan dan perumusan kebijakan Upah Minimum yang ditetapkan di Sidoarjo.
- B. Membatasi penelitian ini hanya bagaimana proses terbentuknya Upah Minimum Kabupaten (UMK) Sidoarjo sampai pada akhirnya ditetapkan

3.3. Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan sumber datanya, pengumpulan data dibedakan menjadi dua, data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, sedangkan data sekunder adalah sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain maupun melalui dokumen. Menurut Lofland sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain (Moelong 2011:157). Berkaitan dengan itu, jenis data dibagi kedalam kata-kata dan tindakan, sumber data tertulis, foto dan statistik (Moelong, 2011:157).

1. Kata-kata dan tindakan

Kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama (Moelong, 2011:157). Pencatatan sumber data utama melalui wawancara atau pengamatan yang merupakan hasil dari melihat, mendengar dan bertanya (Moelong, 2011:157). Catatan tertulis diperoleh dengan cara mencatat setiap peristiwa berupa perilaku subjek penelitian dan berdasarkan rekaman audio ketika wawancara dengan beberapa pihak terkait dengan yang terlibat dalam perumusan dan penetapan upah minimum di Kabupaten Sidoarjo. Informan yang menjadi sumber data ini adalah perwakilan dari organisasi buruh, perwakilan dari organisasi pengusaha (APINDO), perwakilan dari akademisi dari perguruan tinggi Universitas Airlangga, dan Kepala bagian di DISNAKER Sidoarjo.

2. Sumber tertulis

Sumber tertulis berasal dari buku, majalah ilmiah, sumber dari arsip, dokumen pribadi, dan dokumen resmi (Moleong, 2011:159). Sumber tertulis penelitian ini berasal dari buku, jurnal, surat kabar *online*, dokumen pribadi, dan dokumen resmi yang berkenaan dengan judul penelitian.

3. Foto

Foto menghasilkan data deskriptif yang cukup berharga dan sering digunakan untuk menelaah segi-segi subjektif dan hasilnya sering dianalisa secara induktif (Moleong, 2011:160). Foto yang ada dipenelitian ini berkaitan

dengan judul pada penelitian ini. Foto yang ada menjadi sumber bukti pelengkap dalam proses penelitian.

3.4 Teknik Pengambilan Informan

Sugiyono (2013:53) menjelaskan bahwa dalam teknik pengambilan sampel dibagi menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, *sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, snowball*.

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive*. Menurut Sugiyono (2013:218) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya informan tersebut dianggap memahami informasi sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek atau situasi sosial yang diteliti.

Dalam penelitian ini diambil informan utama diantaranya asosiasi pengusaha dan serikat buruh yang ada di daerah Kabupaten Sidoarjo. Untuk memperoleh informan ditetapkan beberapa kriteria yang penerapannya bersifat *purposive sampling* dan dalam penelitian ini informan yang akan diteliti adalah diantaranya sebagai berikut :

1. Asosiasi pengusaha yang memiliki wakilnya sebagai anggota di Dewan Pengupahan Kabupaten Sidoarjo.

2. Asosiasi buruh yang memiliki wakilnya sebagai anggota di Dewan Pengupahan di Kabupaten Sidoarjo.

3.5 Prosedur dan Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam suatu penelitian karena tujuan utama dari suatu penelitian adalah untuk mendapatkan data sesuai dengan standart dan harapan yang ditetapkan (Sugiyono, 20013: 62).

Teknik triangulasi digunakan oleh penulis dalam pengambilan data. Dalam hal ini penulis memperoleh data melalui obeservasi, partispatif, wawancara mendalam (*in depth interview*), dan dokumentasi pada berbagai informan yang akan dituju. Dengan triagulasi akan lebih meningkatkan kekuatan data, bila dibandingkan dengan satu pendekatan.

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan (Nazir, 2003:174). Data primer dikumpulkan dengan tahap sebagai berikut :

1. Persiapan awal

Pada tahap ini, penulis mengurus surat ijin penelitian skripsi kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlang ga sebagai kelengkapan dalam rangka perijinan kepada pihak yang berwenang di wilayah yang ditempati oleh objek penelitian untuk melakukan pegumpulan data dari seluruh pihak-pihak yang relevan dengan penelitian ini.

2. Proses memasuki lokasi dan wawancara objek penelitian

Pada tahap ini, awalnya peneliti menemui perwakilan dari Dinas Soisal dan tenaga kerja (DISNAKER) daerah Kabupaten Sidoarjo untuk mendapatkan informasi mengenai Perumusan dan Penetapan Upah Minimum yang terdapat di Kabupaten Sidoarjo serta menanyakan informasi kepada yang bersangkutan sebagai salah satu informan dalam penelitian ini berkaitan dengan upaya pengumpulan data untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini. Waktu pelaksanaan penggalan data tergantung pada kesepakatan yang telah dibuat.

Kemudian peneliti menemui Ketua atau salah satu perwakilan dari anggota Serikat buruh SPN untuk mendapatkan informasi mengenai keterlibatan buruh dalam Perumusan dan Penetapan Upah Minimum di Kabupaten Sidoarjo.

Setelah itu peneliti menemui Ketua atau salah satu perwakilan anggota Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) untuk mendapatkan informasi mengenai keterlibatan pengusaha dalam Perumusan dan Penetapan upah minimum di Kabupaten Sidoarjo.

Pada tahap akhir peneliti menemui para akademisi Universitas yang dianggap mengetahui secara pasti tentang kebijakan pengupahan dibuat.

3. Proses pengumpulan data

Pada tahap ini, peneliti mengumpulkan data dengan metode yang diperlukan. Peneliti menggunakan berbagai teknik kepada objek penelitian dalam menggali informasi yang diperlukan untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian ini, antara lain peneliti akan mencatat dan merekam semua informasi yang diketahui

dari objek penelitian tersebut yang kemudian hasil wawancara tersebut akan diinterpretasikan sehingga dapat dijadikan hasil pembahasan dan simpulan dalam penelitian ini.

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis data seperti yang diterangkan oleh Miles dan Huberman (1984) dalam Sugiyono (2013:91) yaitu :

1. Reduksi data

Reduksi data adalah kegiatan merangkum, memilah hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan pola dari semua data yang diperoleh yang masih banyak, rumit, dan kompleks. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

2. Penyajian data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Tujuan dari penyajian data adalah untuk mempermudah dalam memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasar apa yang telah difahami sebelumnya tersebut.

3. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan hanyalah sebagian dari satu kegiatan dan konfigurasi yang utuh. Dalam tahap ini, peneliti membuat rumusan proposisi yang terkait dengan prinsip logika, mengangkatnya sebagai temuan penelitian, kemudian dilanjutkan dengan mengkaji secara berulang-ulang terhadap data yang ada, pengelompokan data yang telah terbentuk, dan proposisi yang telah dirumuskan. Langkah selanjutnya adalah melaporkan hasil penelitian lengkap.

Pada tahapan ini pembahasan dilakukan dengan cara membahas Apakah dalam proses-proses perumusan dan penetapan kebijakan Upah Minimum yang dijalankan di Kabupaten Sidoarjo telah memenuhi syarat-syarat adanya musyawarah, keadilan, kelayakan, dan kebajikan dalam prespektif Islam.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

4.1.1 Kondisi Umum Kabupaten Sidoarjo

Kabupaten Sidoarjo sebagai salah satu penyangga Ibukota Propinsi Jawa Timur merupakan daerah yang mengalami perkembangan pesat. Keberhasilan ini dicapai karena berbagai potensi yang ada di wilayahnya seperti industri dan perdagangan, pariwisata, serta usaha kecil dan menengah dapat dikemas dengan baik dan terarah.

Dengan adanya berbagai potensi daerah serta dukungan sumber daya manusia yang memadai, maka dalam perkembangannya Kabupaten Sidoarjo mampu menjadi salah satu daerah strategis bagi pengembangan perekonomian regional.

Kabupaten Sidoarjo terletak antara 112,5 derajat dan 112,9 derajat Bujur Timur dan antara 7,3 derajat dan 7,5 derajat Lintang Selatan. Batas sebelah utara adalah Kotamadya Surabaya dan Kabupaten Gresik, sebelah selatan adalah Kabupaten Pasuruan, sebelah timur adalah Selat Madura dan sebelah barat adalah Kabupaten Mojokerto.

Kabupaten Sidoarjo memiliki luas wilayah 71.424,25 Ha, yang terdiri dari di wilayah bagian timur berupa Dataran Delta dengan ketinggian antar 0 s/d 25 m, ketinggian 0-3m dengan luas 19.006 Ha, meliputi 29,99%, merupakan daerah pertambakan. Di wilayah Bagian Tengah yang berair tawar dengan ketinggian 3-10 meter dari permukaan laut merupakan daerah pemukiman, perdagangan dan pemerintahan. Meliputi 40,81%. Sedangkan di wilayah Bagian Barat dengan

ketinggian 10-25 meter dari permukaan laut merupakan daerah pertanian. Meliputi 29,20% .

Jumlah penduduk yang tercatat di dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo s/d 31 Agustus 2015 sebesar 2.146.313 jiwa yang terdiri dari :

1. Laki-laki : 1.082.557 jiwa
2. Perempuan : 1.063.756 jiwa

Kabupaten Sidoarjo terdiri atas 18 kecamatan, yang dibagi lagi atas sejumlah desa dan kelurahan. Secara administratif kecamatan di Sidoarjo diantaranya Taman, Krian, Wonoayu, Candi, Porong, Gedangan, Tarik, Sidoarjo, Waru, Balongbendo, Buduran, Jabon, Krembung, Prambon, Porong, Sedati, Sukodono, Tanggulangin, Tulangan, dan Sepanjang.

4.1.2 Perekonomian Kabupaten Sidoarjo

Perikanan, industri dan jasa merupakan sektor perekonomian utama Sidoarjo. Selat Madura di sebelah Timur merupakan daerah penghasil perikanan, diantaranya Ikan, Udang, dan Kepiting. Logo Kabupaten menunjukkan bahwa Udang dan Bandeng merupakan komoditi perikanan yang utama Kabupaten Sidoarjo. Sidoarjo dikenal pula dengan sebutan “Kota Petis”.

Sektor industri di Sidoarjo berkembang cukup pesat tercatat sebanyak 16.697 unit usaha dari berbagai jenis industri yang telah berdiri, hal ini diikuti dengan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo mengembangkan kawasan industri Siborian (Sidoarjo, Jabon, Krian). Sesuai dengan namanya, kawasan industri Siborian terletak pada tiga kecamatan di kabupaten Sidoarjo, yaitu kecamatan Sidoarjo, kecamatan

Jabon dan Kecamatan Krian. Masing-masing dari ketiga tempat tersebut mempunyai kelebihan yaitu:

1. Kecamatan Sidoarjo

Kawasan yang akan digunakan sebagai kawasan industri adalah daerah sepanjang jalan lingkar timur Sidoarjo yang juga merupakan jalan alternatif bebas hambatan yang dipersiapkan secara khusus untuk lalu lintas industri dan perdagangan. Hingga saat ini, jalan lingkar timur yang telah terbangun adalah sepanjang 11 kilometer dengan lebar badan jalan 60 meter (sudah terealisasi 80%). Kecamatan Sidoarjo yang juga menjadi pusat administratif dari kabupaten Sidoarjo, maka jenis industri yang cocok untuk dikembangkan pada kawasan tersebut ialah industri jasa dan perdagangan, perkantoran, perhotelan, hiburan, pertokoan, perbankan dan pemukiman/perumahan, industri manufaktur dan pabrikan. Industri manufaktur dan pabrikan jumlahnya akan lebih sedikit dibandingkan dengan yang lainnya karena luas lahan yang disediakan berdasarkan RT/RW untuk kawasan industri di kecamatan Sidoarjo ini hanyalah 42.021 Ha. Dalam kondisi eksisting struktur wilayah RTRW 2003/2004, kecamatan Sidoarjo merupakan pusat perkembangan dari Satuan Wilayah Pembangunan (SWP) II dan tidak terjadi deviasi, artinya perkembangan tetap terpusat dengan baik pada kecamatan Sidoarjo dan memberikan dampak yang baik pula pada wilayah bagian dari SWP II. Kawasan industri kecamatan Sidoarjo diharapkan mempunyai keterkaitan dengan kawasan industri Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER), sehingga dapat mempercepat pertumbuhan ekonomi di masing-masing wilayah. Kawasan industri kabupaten Sidoarjo ini

diharapkan dapat memberikan efek dan mendukung kegiatan industri pada daerah-daerah disekitarnya seperti kecamatan Candi, kecamatan Buduran, kecamatan Gedangan, kecamatan Waru, dan kecamatan Sedati.

2. Kecamatan Jabon

Dalam struktur wilayah, kecamatan Jabon bukan merupakan pusat dari perkembangan SWP. Kecamatan Jabon masuk dalam SWP III yang berpusat di kecamatan Porong, sampai pada tahun 2004 tidak terjadi penyimpangan, namun setelah terjadi bencana semburan lumpur, maka akan lebih baik jika kecamatan Porong tidak lagi dijadikan pusat perkembangan karena telah mengalami kerusakan fisik, sehingga kurang efektif untuk pusat pengembangan SWP III. Kecamatan Jabon merupakan lokasi yang strategis untuk pengembangan kawasan industri karena lahan yang tersedia masih cukup banyak. Pemerintah mengalokasikan lahan seluas 2683,916 Ha, luas lahan yang diperuntukkan untuk kawasan industri ini terbesar di kabupaten Sidoarjo. Dengan luas lahan tersebut, kecamatan Jabon akan diarahkan untuk industri pabrikasi dan manufaktur besar yang nantinya diharapkan dapat disejajarkan dengan kawasan industri besar lainnya yang terdapat di Jawa Timur. Hal ini bukan merupakan hal yang “muluk”, mengingat lokasinya yang mendukung dan dekat dengan kawasan industri NIP (Ngoro Industrial Park)-Mojokerto, Kedekatan dengan kawasan industri lain yang juga tergabung dalam SWP Gerbangkertosusila diharapkan dapat memberikan hubungan keterkaitan dan saling menguntungkan. Kawasan industri Jabon diharapkan dapat mendukung kegiatan industri yang telah ada di wilayah sekitarnya misalnya intako (industri tas dan koper) di

kecamatan Tanggulangin, serta dapat menjadi tempat baru bagi perusahaan yang telah tenggelam karena luberan lumpur Lapindo. Pemda kabupaten Sidoarjo menyebutkan bahwa sekitar 15.000 pelaku ekonomi mulai dari usaha kecil hingga besar lumpuh karena bencana semburan Lumpur Lapindo. Kawasan industri ini akan mendukung pertumbuhan wilayah yang ada di sekitarnya dengan adanya lapangan pekerjaan baru, misalnya kecamatan Krembung dan Tulangan yang selama ini industrinya belum berkembang

3. Kecamatan Krian

Kecamatan Krian menjadi posisi yang strategis karena By Pass krian merupakan jalan nasional yang menghubungkan Surabaya-Mojokerto-Jombang-Madiun-Ngawi-Solo-Jogja. Kawasan yang strategis untuk investasi industri adalah kawasan di sekitar By Pass Krian. Dengan melihat posisi yang strategis tersebut, maka arahan kegiatan yang tepat untuk kawasan ini adalah perdagangan, perkantoran, perhotelan, pertokoan, perumahan dan pemukiman, perbankan serta industri manufaktur atau pabrikasi. Kawasan industri ini diharapkan akan merangsang pertumbuhan ekonomi di kecamatan sekitarnya yaitu kecamatan Prambon, Krembung, Tarik, Balongbendo, Wonoayu, Taman dan Sukodono. Luas lahan yang disediakan untuk kawasan industry Krian adalah 883,925 Ha. Dalam struktur wilayah, kecamatan Krian merupakan SWP V, dan dalam perkembangannya tidak mengalami penyimpangan pusat pertumbuhan. Kawasan industri yang berada di By Pass Krian ini mempunyai jarak yang amat dekat dengan kawasan industri yang terletak di kecamatan Wringinanom dan kecamatan Driyorejo-kabupaten Gresik. Dalam kawasan industri ini juga

terdapat beberapa industri besar seperti Perusahaan Wings Group, Perusahaan Garuda Food, Perusahaan Wimcycle, dan usaha kecil lainnya yang dapat menyumbangkan bahan produksi untuk kawasan industri Krian. Pengembangan dari ketiga kawasan industri tersebut dapat meminimalisir permasalahan industri yang ada di kabupaten Sidoarjo yaitu sulitnya penanganan limbah karena lokasi industri yang menyebar, dengan lokasi industri yang menyebar akan memudahkan untuk perencanaan pembangunan Instalasi Pengolahan Limbah (IPAL) secara bersama sehingga dapat mengurangi dampak pencemaran lingkungan akibat aktivitas industri.

4.1.3 Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo

Dasar pembentukan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo adalah Peraturan Daerah Kabupaten Sidoarjo Nomor 21 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan aturan tersebut SKPD ini mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang sosial dan tenaga kerja. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang sosial dan tenaga kerja;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang sosial dan tenaga kerja;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang sosial dan tenaga kerja;
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.1.3.1 VISI

Terwujudnya peningkatan kesejahteraan masyarakat khususnya PMKS melalui usaha kesejahteraan sosial, serta terciptanya tenaga kerja yang berkualitas, tersedianya kesempatan kerja, hubungan industri yang dinamis dan perlindungan tenaga kerja yang berkeadilan.

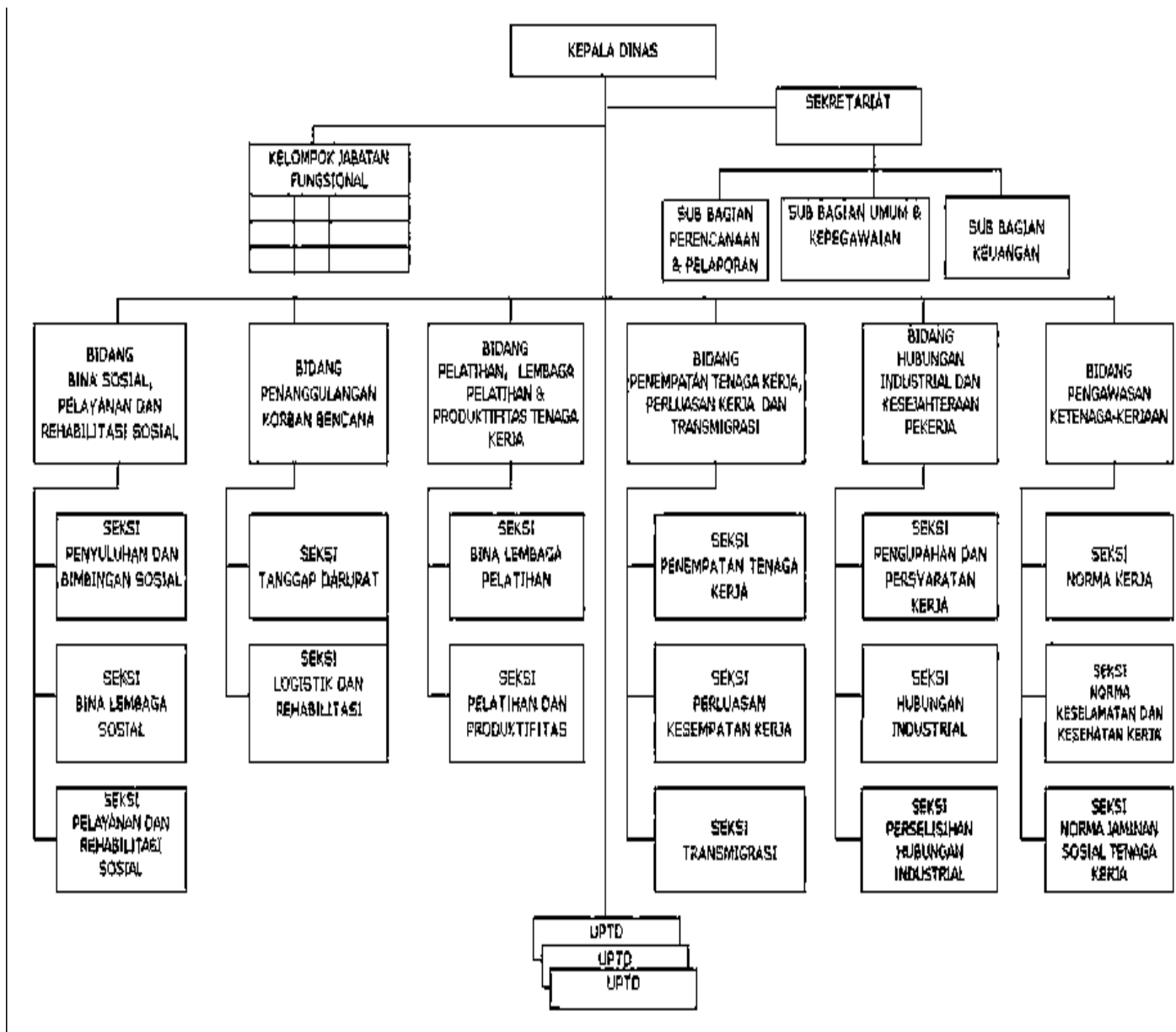
4.1.3.2 MISI

Misi yang dijalankan oleh Dinas Sosial dan Ketenagakerja Kabupaten Sidoarjo adalah :

1. Meningkatkan kualitas pelayanan dan bantuan kesejahteraan sosial bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial.
2. Terciptanya tenaga kerja yang berkualitas.
3. Meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja, perluasan kerja, dan transmigrasi.
4. Menurunkan Perselisihan Hubungan industrial dan Mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan dan penegakan hukum.

4.1.3.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi DISNAKER



Sumber : dinsosnaker.sidoarjokab.go.id

Berdasarkan pada gambar 4.1 menunjukkan bahwa struktur organisasi yang dimiliki Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yang terdiri dari :

1. Unsur pimpinan : Kepala Dinas;
2. Unsur Staf : Sekretariat, yang terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan;
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
 - c. Sub Bagian Keuangan;
3. Unsur Pelaksana : Bidang, terdiri dari :
 - a. Bidang Bina Sosial, Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial, terdiri dari :
 - 1) Seksi Penyuluhan dan Bimbingan Sosial;
 - 2) Seksi Bina Lembaga Sosial; dan
 - 3) Seksi Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial;
 - b. Bidang Pelatihan, Lembaga Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, terdiri dari:
 - 1) Seksi Bina Lembaga Pelatihan; dan
 - 2) Seksi Pelatihan dan Produktivitas;
 - c. Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kerja, dan Transmigrasi, terdiri dari :
 - 1) Seksi Penempatan Tenaga Kerja;
 - 2) Seksi Perluasan Kesempatan Kerja; dan
 - 3) Seksi Transmigrasi;

- d. Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja, terdiri dari :
- 1) Seksi Pengupahan dan Persyaratan Kerja;
 - 2) Seksi Hubungan Industrial; dan
 - 3) Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- e. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, terdiri dari :
- 1) Seksi Norma Kerja;
 - 2) Seksi Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja; dan
 - 3) Seksi Norma Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
 - 4) UPT Dinas; dan
 - 5) Kelompok Jabatan Fungsional.

Adapun daftar nama pejabat struktural Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Tahun 2016, sebagai berikut :

No	Nama	Jabatan
1.	M. Husni Thamrin, SH, MM	Kepala Dinas
2.	Arif Makin, SH	Sekretaris
3.	Drs. Wiyono, M.Si	Kepala Bidang Bina Sosial, Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial
4.	Dra. Endang Dwi Hastuti, MM	Kepala Bidang Pelatihan, Lembaga Pelatihan Kerja dan Produktifitas Tenaga Kerja
5.	Retno Edhiningtyas, SH	Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kerja dan Transmigrasi
6.		Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan
7.	Djoko Sajono, SE, SH, MH	Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja
8.	Dwi Mardani, SH	Kasi Bina Lembaga Pelatihan
9.	Hery Kurniawan, SH, MH	Kasi Bina Lembaga Sosial

10.	Gatot Priyo Utomo, SE	Kasi Hubungan Industrial
11.	Nugroho Sumiran	Kasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
12.	M. Anwar Khoifin, SH, MM	Kasi Pengupahan dan Syarat Kerja
13.	Dyan Sukma Sekarini, SH	Kasi Norma umum
14.	Totot Hardiyanto, ST, MM	Kasi Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja
15.	Drs. Poedji Rahardjo, MM	Kasi Norma Jamsostek
16.	Drs. Djaemanun Handoko, M.Si	Kasi Penempatan Tenaga Kerja
17.	Drs. Lexy Yunarto, MM	Kasi Pelatihan dan Produktifitas
18.	Kustantini	Kasi Penyuluhan dan Bimbingan Sosial
19.	Sutini, SH	Kasi Perluasan Kesempatan Kerja
20.	Djoko Susilohadi, SH	Kasi Transmigrasi
21.	Ir. Pahlawani Sri Suwasti	Kasubbag Keuangan
22.	Dra. Sri Utami Setiorini	Kasubbag Perencanaan dan Pelaporan
23.	Abdul Madjid, SH	Kasubbag Umum dan Kepegawaian
24.	Anastasia Budi Astuti, BA	Kepala UPTD LIPONSOS
25.	Hasyim Asy'ari, SH	Kasubbag TU UPTD LIPONSOS

Sumber : dinsosnaker.sidoarjo.kab.go.id

Dalam hal kaitannya dengan upah minimum dilakukan oleh Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja. Bidang ini memiliki tugas pokok sendiri. Tugas pokok dari Bidang Industrial dan Kesejahteraan Pekerja adalah menyusun dan melaksanakan program kegiatan, menetapkan pedoman pembinaan hubungan industrial dan syarat kerja, melaksanakan fasilitas dan pengembangan kelembagaan hubungan industrial, syarat kerja, pengupahan, jaminan sosial kesejahteraan pekerja atau buruh dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja membawahi beberapa seksi, diantaranya :

1. Seksi Pengupahan dan Persyaratan Kerja.
2. Seksi Hubungan Industrial.
3. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Secara lebih khusus, dalam hal pengupahan tugas dan fungsinya dijalankan oleh kepala seksi Pengupahan dan Persyaratan Kerja. Tugas pokok dan fungsinya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

4.2 Gambaran Informan

Gambaran informan dalam penelitian ini adalah dinas pemerintahan dan organisasi-organisasi yang berkepentingan dalam persoalan upah minimum di kabupaten Sidoarjo, diantaranya Dinas Sosial dan Tenaga Kerja kabupaten Sidoarjo, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), Serikat Pekerja, dan Akademisi. Total informan yang didapat berjumlah 7 orang. Untuk informan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja berjumlah 1 orang, Asosiasi Pengusaha Indonesia berjumlah 2 orang, Serikat Pekerja berjumlah 2 orang, dan perwakilan Akademisi berjumlah 2 orang.

Informan pertama adalah Bapak H.Djoko Sajono S.E.,S.H.,M.H., beliau merupakan kepala bidang Hubungan industri dalam kesejahteraan pekerja DISNAKER Kabupaten Sidoarjo, selain itu beliau juga menjabat sebagai ketua Dewan Pengupahan daerah Sidoarjo.

Informan kedua adalah Bapak Samsul Arifin, beliau merupakan sekretaris di APINDO daerah Sidoarjo, sekaligus juga beliau merupakan keanggotaan Dewan Pengupahan dari unsur APINDO. Dalam kesehariannya beliau bekerja di PT Hair Star yang berada di Gedangan Sidoarjo, di perusahaan tersebut beliau menjabat sebagai bagian keuangan.

Informan ketiga adalah Bapak Siswanto, beliau dalam keanggotaan APINDO dipercaya sebagai ketua bidang hubungan industrial

Informan keempat adalah Ibu Mariana, yang biasa dipanggil dengan ibu ana beliau merupakan sekertaris di DPC SPN Sidoarjo, sekaligus juga beliau merupakan keanggotaan Dewan Pengupahan dari unsur Serikat Pekerja.

Informan kelima adalah Moch Soleh Spd.,S.H, beliau merupakan ketua DPC SPSI, sekaligus juga beliau merupakan keanggotaan Dewan Pengupahan dari unsur Serikat Pekerja.

Informan keenam adalah Dr. Rudi Purwono, SE.,MSE, beliau merupakan Ketua Dewan Pengupahan perwakilan dari Akademisi, sekaligus juga merupakan dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.

4.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian ini akan menguraikan tentang berbagai temuan dari lapangan yaitu melalui wawancara pada informan. Hasil wawancara kemudian ditranskrip ke dalam lampiran yang berisi dialog antara peneliti dan informan.

4.3.1 Penyajian Hasil Wawancara

A. Informan 1

Informan pertama adalah H.Djoko Sajono S.E.,S.H.,M.H., beliau merupakan kepala bidang Hubungan industri dalam kesejahteraan pekerja DISNAKER Kabupaten Sidoarjo, selain itu beliau juga menjabat sebagai ketua Dewan Pengupahan daerah Sidoarjo. Wawancara ini dilakukan di kantor DISNAKER Sidoarjo pada tanggal 23 Mei 2016. Informasi yang didapat dari informan bahwasanya upah minimum kabupaten Sidoarjo tahun 2016 dirumuskan berdasarkan

Peraturan Pemerintah 78 Tahun 2015 yang dimana adanya formulasi upah yang dapat dihitung berdasarkan :

$$\text{Upah Minimum sekarang} = \text{upah minimum berjalan} + \text{inflasi berjalan} + \text{pertumbuhan ekonomi nasional}$$

Sehingga dalam rumusan itu hasilnya menjadi upah minimum tahun depannya. Berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya disaat belum disahkan nya PP 78 ini, yang dimana UMK ditentukan berdasarkan survey pasar yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan. Survey ini dilakukan pada bulan Juni, Juli, Agustus, September di 3 (tiga) pasar yaitu, pasar wadung asri, pasar krian, dan pasar larangan.

Saat peneliti menanyakan tentang siapa saja yang terlibat dalam proses perumusan upah minimum, Djoko Sajono menjawab;

“semua turut dilibatkan mas, di Dewan Pengupahan itu terdiri dari beberapa unsur dari pemerintah yang diwakili oleh DISNAKER 10 orang, perguruan tinggi 1 orang, dari APINDO 5 orang, dan dari serikat pekerja 5 orang. Jadi jumlah secara keseluruhan berjumlah 21 orang berjumlah ganjil”

Informan 1 juga menambahkan dalam PP 78 tahun 2015 ini mekanisme perundingan kedua belah pihak si pekerja dan si pengusaha yang ada sebelumnya masih tetap dilakukan paling tidak adanya adu argumentasi mengenai besaran upah minimum. Kemudian peneliti bertanya tentang bentuk peran pemerintah dalam hal ini DISNAKER dalam upah minimum, Djoko Sajono menjawab;

“Ya kita aktif mas, dalam hal kaitannya ikut dalam perundingan, memediasi diantara kedua belah pihak dalam berunding, dan melakukan pengawasan”....

Selanjutnya peneliti menanyakan mekanisme penetapan UMK, beliau menjelaskan bahwa;

“mekanisme penetapan yang dijalankan pertama kali melakukan survey KHL pada 3 (tiga) pasar terlebih dahulu kemudian setelah survey dilakukan perundingan di Dewan Pengupahan membahas kesepakatan penentuan angka KHL, selanjutnya hasil kesepakatan tersebut direkomkan pada bupati setelah itu diajukan pada Gubernur sebagai eksekutor akhir penetapan UMK.”

Dari hasil wawancara dengan informan 1 dapat diketahui bahwa UMK di Sidoarjo saat ini masih belum memenuhi adanya keadilan, hal ini didasarkan adanya kenaikan upah yang tinggi seharusnya dibarengi dengan produktivitas pekerja yang naik. Harus ada keseimbangan diantara keduanya upah yang diberikan pengusaha dengan produktifitas para pekerja, “tetapi ini tidak”. Sedangkan dalam hal kelayakan, “sudah memenuhi kelayakan”. “Hal ini dapat dilihat pada survey KHL yang dilakukan pada tahun kemaren di Sidoarjo itu 2,2 juta berarti UMK itu sudah diatas layak selisih 771.050” kata informan 1.

B. Informan 2

Informan yang kedua adalah Samsul Arifin, beliau merupakan sekretaris di APINDO daerah Sidoarjo, sekaligus juga beliau merupakan keanggotaan Dewan Pengupahan dari unsur APINDO. Dalam kesehariannya beliau bekerja di PT Hair Star yang berada di Gedangan Sidoarjo, di perusahaan tersebut beliau menjabat sebagai bagian keuangan. Wawancara ini dilakukan di kantor PT Hair Star pada

tanggal 30 April 2016. Samsul Arifin mengatakan bahwa adanya perbedaan perumusan upah minimum sebelum dan sesudah adanya PP 78 Tahun 2015;

“bilamana pada sebelum adanya PP 78 proses yang dilakukan pertama kali adanya survei KHL oleh Dewan Pengupahan di pasar, ada tiga pasar yang di survey, pasar larangan, pasar wadung asri, dan pasar krian setiap bulannya. Dan saat melakukan survey ini biasanya tidak sampai bulan Desember, biasanya hanya sampai September atau Oktober, kemudian yang November dan Desember itu biasanya dilihat dari berapa inflasi tahun yang lalu dan pertumbuhan ekonominya tahun lalu sehingga dihitung akan ketemu berapa kebutuhan hidup layak dibulan Desember sebagai pedoman untuk menetapkan upah tahun yang akan datang.”

Sedang dalam PP 78 Tahun 2015 ini dirumuskan berdasarkan rumusan upah yang ada;

“upah di rumuskan sudah ada rumusannya, misalkan sekarang 2016 untuk menentukan upah 2017 nanti rumusannya upah 2016 + inflasi berjalan + pertumbuhan ekonomi secara nasional, sehingga nanti akan ketemu upah tahun 2017. Kalau mengacu ini sudah tidak ada survey. Kita Dewan pengupahan hanya menganalisa dan mengevaluasi laporan kajian-kajian.”
Kata informan 2.

Saat peneliti menanyakan tentang siapa saja yang terlibat dalam proses perumusan upah minimum, Samsul Arifin menjawab;

“Ada tiga unsur yang terlibat, APINDO sebagai wakil pengusaha, Serikat Pekerja sebagai wakil dari buruh, dan Pemerintah sebagai penengah sekaligus memediasi kedua belah pihak dalam hal ini diwakilkan oleh DISNAKER.”

Kemudian peneliti menanyakan tentang bentuk peran APINDO dalam perumusan upah, informan 2 mengatakan;

“APINDO sebagai salah satu unsur yang merumuskan terlibat di dalam survey pasar dan perundingan-perundingan bipartit yang kaitannya dengan penentuan angka upah minimum.”

Selanjutnya peneliti menanyakan mekanisme penetapan UMK informan 2 menjelaskan bahwa;

“Yang pertama menentukan KHL yang didasarkan pada 60 item kebutuhan hidup layak tidak semua disurvei seperti bumbu-bumbuan karna tinggal menentukan saja, kemudian setelah survey dilakukan adanya rapat pleno yang diadakan oleh 3 unsur tadi semua rapat untuk diputuskan angka kesepakatan yang diusulkan ke bupati kemudian bupati mengusulkan pada gubernur sampai gubernur menetapkan upah.”

Dari hasil wawancara dengan informan 2 dapat diketahui bahwa UMK di Sidoarjo saat ini masih belum memenuhi keadilan, karena “dalam rapat pleno kesepakatan besaran angka yang direkomkan ke bupati selalu ada perdebatan, perdebatan ini selalu berujung pada demo, dan demo itu menekan harus diterima sehingga apa yang terjadi, upah-upah yang ditetapkan oleh Gubernur bukan berdasarkan dari hasil kesepakatan survey Dewan Pengupahan tapi berdasarkan pertemuan yang berdemo dengan Gubernur.” Sedang dalam hal kelayakan, sudah memenuhi kelayakan “kalo dikaji berdasarkan survey tahun 2015 sudah mencukupi layak, karna dari survey sudah mencakup kebutuhan dari karyawan baik kebutuhan pokok, kebutuhan sekunder dan UMK yang ditetapkan ini nilainya di atas hasil survey.

C. Informan 3

Informan ketiga adalah Bapak Siswanto, beliau dalam keanggotaan APINDO dipercaya sebagai ketua bidang hubungan industrial. Wawancara ini dilakukan di kantor APINDO Sidoarjo pada tanggal 12 Januari 2016. Ketika peneliti menanyakan bagaimana perumusan UMK, beliau menjawab;

“Saat ini dengan adanya PP 78 upah minimum dirumuskan berdasar upah minimum lama ditambah dengan pertumbuhan ekonomi nasional ditambah

lagi dengan inflasi jadi gak survey aja, survey pasar diserahkan pada BPS. Kalo dulu mas, upah itu ditentukan hanya dengan survey pasar saja, survey itu dilakukan Dewan Pengupahan setiap bulannya.”

Kemudian peneliti menanyakan tentang siapa saja yang terlibat dalam proses perumusan upah minimum, Samsul Arifin menjawab

“Survey pasar dilakukan tiap bulan jangan lupa dilakukan oleh 3 unsur yaitu, Serikat Pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Di dalam survey itu nanti ada perundingan mempertemukan apakah harga yang didapat dalam survey itu menunjukkan harga yang sebenarnya dan menunjukkan harga yang wajar.”

Selanjutnya peneliti menanyakan bentuk keterlibatan pengusaha dalam perumusan upah, informan 3 menjawab;

...“APINDO ikut melakukan survey dan turut serta melakukan perundingan menentukan angka yang akan direkomkan pada bupati.”

Selanjutnya peneliti menanyakan mekanisme penetapan UMK informan 3 menjelaskan bahwa;

“Mekanismenya sejak bulan januari dilakukan survey dengan 60 item kebutuhan hidup layak, jadi kita beli betul-betul harga daging berapa. Selanjutnya hasil survey itu dirundingkan untuk mencapai kesepakatan hasil yang akan dibawa ke bupati kemudian bupati melanjutkannya pada Gubernur, Gubernur yang menentukannya.”

Dari hasil wawancara dengan informan 3 dapat diketahui bahwa UMK di Sidoarjo saat ini sudah berdasarkan keadilan “Sebenarnya kan dasar UMK itu orang yang lajang, bujangan, baru masuk kerja, tidak melihat ijazahnya syukur dia diterima kerja. Itu lah UMK. Tapi kalo misal yang masuk itu sudah mempunyai pengalaman 5 Tahun, sarjana S1 tentu ada bergining power tawar menawar, jadi gak mungkin bisa sama lah.” Sedang untuk hal kelayakan berdasarkan PP 78 sudah memenuhi

kelayakan karena “PP 78 ini merupakan pengupahan yang layak berdasarkan teori ekonomi, pertumbuhan ekonomi masing-masing daerah karena apa pengupahan berdasarkan PP 78 itu selalu naik walaupun 5%, 10%, 15% kan naik angkanya itu gak mungkin menurun karena pertumbuhan ekonomi Indonesia selalu naik”.

Informan 4

Informan keempat adalah Ibu Mariana, yang biasa dipanggil dengan ibu ana beliau merupakan sekretaris di DPC SPN Sidoarjo, sekaligus juga beliau merupakan keanggotaan Dewan Pengupahan dari unsur Serikat Pekerja. Wawancara ini dilakukan di kantor DPC SPN Sidoarjo pada tanggal 16 Januari 2016. Dimulai dengan peneliti menanyakan bagaimana proses perumusan upah, informan 4 mengatakan bahwa;

“Kalau prosesnya sih yang dijalankan di Sidoarjo ya mulai dari awal bulan april itu ada survei memang dari bupati sendiri ada SK nya mulai April itu mulai survei KHL. Jadi setiap bulan sekali sampai bulan september. Setiap akhir bulan minggu ketiga itu ada evaluasi. Setelah september nanti penentuan angka, jadi Oktober sekita tanggal 25 itu sudah harus ada angka yang akan diangkat atau dikirim ke bupati. Di Sidoarjo kan ada 3 tim, tim pasar larangan, tim pasar wadung asri, tim pasar krian. Kebetulan saya di tim pasar larangan. Tapi sekarang sejak ada PP 78 sudah tidak ada survey lagi melainkan upah ditentukan berdasarkan rumusan. Rumusannya adalah UMK tahun ini ditambah pertumbuhan ekonomi ketemunya UMK tahun selanjutnya gitu.”

Kemudian peneliti menanyakan tentang siapa saja yang terlibat dalam proses perumusan upah minimum, informan 4 menjawab;

“ Yang pertama APINDO, kedua Serikat Pekerja dan yang ketiga Pemerintah.”

Selanjutnya peneliti menanyakan bentuk keterlibatan Serikat dalam perumusan upah, informan 4 menjawab;

“Ya survey pasar di Dewan Pengupahan. Selain itu juga ikut turut serta melakukan perundingan penentuan angka yang diusulkan...”

“... penentuan angka dilakukan pada september akhir setelah melakukan survey, itu biasanya itu Dewan Pengupahan yang dari APINDO dapat bisikan dari yang diwakili kayak pengusaha-pengusaha APINDO itu menentukan angka sendiri, misalnya hasil survey nya itu 2 juta ya aku gak gelem lek sak mono. Sehingga Dewan Pengupahan APINDO nya mengajukan angka tersendiri begitu juga dengan Serikat Pekerja bilamana angkanya itu terlalu rendah baru ada usulan. Setelah Dewan Pengupahan menyampaikan usulan-usulan tinggal masing-masing ini setuju atau tidak kalau tidak ya tidak usah tandatangan pengajuan yang dibuat pengajuan ke bupati.” Kata informan 4.

“... Adanya PP 78 ini Dewan Pengupahan masih berperan kalau dihapusnya sih enggak, masih ada untuk tiap tahunnya cuman evaluasi aja. Nanti kan pas pergantian tahun ada angka yang muncul dari rumusan PP, nah angka yang muncul ini nantinya disepakati kedua belah pihak atau tidak, nanti pastikan ada pro dan kontra nya. Jadi tidak ada survey lagi kita.”

Selanjutnya peneliti menanyakan mekanisme penetapan UMK informan 4 menjelaskan bahwa;

“Ya seperti itu tadi pertama survey terus hasil survey dirundingkan di Dewan Pengupahan yang nantinya untuk diajukan ke bupati terus ke Gubernur. Jadi apapun hasil survey yang dilakukan tapi tetep mengacu sama Gubernur itu.”

Dari hasil wawancara dengan informan 4 dapat diketahui bahwa UMK di Sidoarjo saat ini masih belum adil *mas*. “Kalo bicara adil, adil untuk siapa? karna APINDO itu kalo bisa mintanya serendah-rendah mungkin kalo kita juga kan mintanya setinggi-tinggi mungkin, karna kan kita ngitungnya gak lajang sedang UMK saat ini itu dihitung untuk lajang saja. kalo bagi kita gak adil wong gimana 3 orang dikasih satu orang apalagi itu juga belum ke jaminan kesehatan dan masih

banyak lagi.” Sedang dalam hal kelayakan belum adanya kelayakan “UMK itu dihitung untuk lajang saja jadi kalo umpama kita mempunyai anak satu dengan uang 3.040.000 itu kita kan kurang untuk makan orang tiga karena UMK itu dihitung hanya untuk satu orang saja. UMK itu itungannya untuk lajang bukan untuk berkeluarga. Jadi kalo misal yang kerja cuman suami punya anak dua ya tetep yang diterima ya UMK nek kita pikir secara logika gak mungkin lah cukup.”

Informan 5

Informan kelima adalah Moch Soleh Spd.,S.H, beliau merupakan ketua DPC SPSI, sekaligus juga beliau merupakan keanggotaan Dewan Pengupahan dari unsur Serikat Pekerja. Wawancara ini dilakukan di kantor DPC SPSI pada tanggal 16 Mei 2016. Informan 5 menjelaskan bahwa

“dalam perumusan upah sudah ada prosedurnya kita hanya pelaksana. Dengan melakukan survey yang dilakukan di pasar sesuai dengan peraturan menteri kan adanya 60 item KHL itu. Setelah itu dibahas di Dewan Pengupahan, survey ini dikordinir oleh BPS selaku juga Dewan Pengupahan. Survey ini dilakukan di 3 (tiga) pasar kalo di Sidoarjo ini ada pasar wadung asri, pasar krian, sama pasar larangan. Tapi dengan adanya PP kita sudah tidak bisa berunding lagi menentukannya, karna di PP 78 sudah ada rumusan upah tahun mendatang itu upah sekarang ditambah inflasi ditambah pertumbuhan ekonomi.”

Kemudian peneliti menanyakan tentang siapa saja yang terlibat dalam proses perumusan upah minimum, informan 5 mengatakan;

“Ya Dewan Pengupahan, ada 3 unsur. Kalo dari Serikat ada 5 orang, dari APINDO 5 orang dari pemerintah 10 , dari akademis 5 orang itu biasanya unsuri. 10 orang itu ya DISNAKER, DISPERINDAG,BPS dan banyak lagi.”

Selanjutnya peneliti menanyakan bentuk keterlibatan Serikat dalam perumusan upah, beliau menjawab;

“keterlibatan Serikat mulai dari survey, pembahasan, hingga mengusulkan kepada bupati nilai UMK yang disepakati di Dewan Pengupahan.”

Kemudian informan 5 menambahkan terkaitan-kaitannya dengan pembahasan yang ada di Dewan Pengupahan;

“karena survey ini berada di tiga pasar, nantinya pasti ada perbedaan nilai-nilai selisih harga ada yang terlalu tinggi dan terlalu rendah hal ini dikarenakan kadang biasanya di tempat biasanya lagi tutup pindah ke tempat lainnya jadi yang ditanyain itu berbeda kayak biasanya sehingga jadi harganya enggak kayak biasanya jadi bikin harga enggak stabil dan sering terjadinya ketidak terbukaan pedagang itu dalam memberikan informasi itu ditambah apalagi survey itu sudah menjadi rutinas dan kebiasaan. Dan yang biasanya yang membuat upah itu naik tiap tahunnya itu dikarenakan sewa kamar, transportasi, dan satu lagi makanan yang mengikuti inflasi. Sehingga untuk menyamakan perbedaan itu diadakannya rapat pleno pembahasan persamaan persepsi yang dilakukan oleh Serikat pekerja, APINDO dan Pemerintah.”

Setelah adanya PP 78 Dewan Pengupahan tidak dihapuskan melainkan beralih tugas yang awalnya melakukan survey beralih tugas hanya sifatnya menjabarkan dari rumusan selain itu juga Dewan Pengupahan berperan dalam mencari data kemampuan perusahaan yang dapat tergolong sektor unggulan yang nantinya masuk dalam golongan UMSK (Upah Minimum Sektor Kabupaten) yang dilakukan Dewan Pengupahan juga melakukan perundingan dengan Asosiasi Sektoral dan Serikat Sektoral membahas tentang perusahaan mana yang termasuk unggulan sektoral.

Selanjutnya peneliti menanyakan mekanisme penetapan UMK informan 5 menjelaskan bahwa;

“mekanismenya survey setelah itu dirundingkan. Sifatnya Dewan Pengupahan kan hanya memberi rekomendasi ke bupati saja bukan memutuskan, setelah itu dari bupati ke Gubernur. Akhirnya itu ada pada Gubernur.”

Dari hasil wawancara dengan informan 5 dapat diketahui bahwa UMK saat ini masih belum menunjukkan keadilan karena “UMK tidak melihat masa kerja, yang memiliki masa kerja yang sudah lama seharusnya kan yang profesional itu ada perbedaan antara masa kerja baru dengan masa kerja yang lama kalo adil kan seharusnya tidak boleh sama karena melihat pengalaman dan senioritas.” Sedang dalam hal kelayakan “UMK saat ini itu hanya dihitung hanya lajang saja padahal pekerja ini kebanyakan sudah tidak lajang lagi, seharusnya kalo kita melihat Undang-undang mengatakan “upah yang layak bagi pekerja dengan keluarganya”.”

D. Informan 6

Informan keenam adalah Dr. Rudi Purwono, SE.,MSE, beliau merupakan Ketua Dewan Pengupahan perwakilan dari Akademisi, sekaligus juga merupakan dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga. Wawancara ini dilakukan di ruangan wakil dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga pada tanggal 12 Mei-19 Mei 2016. Informan 6 menjelaskan rumusan upah itu berdasarkan PP 78 tahun 2015;

“Dalam PP 78 tahun 2015 diatur upah minimum dirumuskan ada formulanya dimana upah tahun ke depan dihitung berdasarkan upah minimum sekarang ditambah pertumbuhan ekonomi nasional ditambah inflasi. Untuk KHL memang tidak disebutkan dalam rumusan itu tapi upah-upah sebelumnya sudah tercermin didalamnya berdasarkan KHL.”

Dari informan 6 menjelaskan tentang siapa saja yang terlibat dalam proses perumusan upah minimum, informan 6 mengatakan bahwa;

“3 unsur yang terdiri dari unsur pemerintah, buruh, dan pengusaha. Selain itu juga akademisi dari perguruan tinggi sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi no. 3 Tahun 2005.”

Dari wawancara dengan informan 6 dapat diketahui bentuk keterlibatan akademisi dalam perumusan upah, diantaranya;

“Keterlibatan akademisi ini hanya sebagai pemberi saran dan masukan saja tapi juga ikut berunding juga.”

Kemudian Informan 6 menjelaskan alur mekanisme penetapan UMK yang diantaranya yaitu;

“Adanya pengusulan angka dari Dewan Pengupahan yang disepakati oleh 3 unsur kemudian diajukan ke bupati, terus bupati menyerahkan ke Gubernur, Gubernur yang menetapkan.”

Dari hasil wawancara dengan informan 6 dapat diketahui bahwa UMK saat ini sudah menunjukkan keadilan dan kelayakan

“Kalo berdasarkan keadilan dan kelayakan sih sudah, karna dalam upah minimum itu ada komponen KHL yang dimana mencakup kebutuhan pokok, kebutuhan sehari-hari dan kebutuhan lainnya yang menunjang hidupnya selama satu bulan.”

Tabel 4.1

RINGKASAN JAWABAN INFORMAN

No	Nama Informan	Proses Perumusan	Dasar Upah Minimum	Siapa yang terlibat	Mekanisme Penetapan
1	Djoko Sajono	Sebelum tahun 2015 menggunakan survey pasar dan sesudah tahun 2015 menggunakan rumusan	Kebutuhan hidup layak	3 unsur, APINDO, Serikat Pekerja, Pemerintah	Dilakukan Gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi dari DepeKab dan Bupati

2	Samsul Arifin	Sebelum tahun 2015 menggunakan survey pasar dan sesudah tahun 2015 menggunakan rumusan	Kebutuhan hidup layak	3 unsur, APINDO, Serikat Pekerja, Pemerintah	Dilakukan Gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi dari DepeKab dan Bupati
3	Siswanto	Sekarang menggunakan rumusan	Kebutuhan hidup layak	3 unsur, APINDO, Serikat Pekerja, Pemerintah	Dilakukan Gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi dari DepeKab dan Bupati
4	Mariana	Sebelum tahun 2015 menggunakan survey pasar dan sesudah tahun 2015 menggunakan rumusan	Kebutuhan hidup layak	3 unsur, APINDO, Serikat Pekerja, Pemerintah	Dilakukan Gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi dari DepeKab dan Bupati
5	Moch. Soleh	Dulu dilakukan survei, sekarang ada rumusannya	Kebutuhan hidup layak	3 unsur, APINDO, Serikat Pekerja, Pemerintah	Dilakukan Gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi dari DepeKab dan Bupati
6	Dr. Rudi Purwono	Sekarang menggunakan rumusan	Kebutuhan hidup layak, pertumbuhan ekonomi, dan inflasi	3 unsur, APINDO, Serikat Pekerja, Pemerintah	Dilakukan Gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi dari DepeKab dan Bupati

4.4 Pembahasan

4.4.1 Mekanisme Perumusan dan Penetapan Upah Minimum Kabupaten di Sidoarjo

Kebijakan upah minimum ditujukan sebagai piranti perlindungan agar upah tidak berada pada level terendah akibat ketidak seimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Dalam Undang-undang pasal 88 Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Semenjak adanya otonomi daerah, pemerintah daerah dalam hal ini Gubernur menetapkan upah minimum sebagai jaring pengaman upah bulanan terendah bagi pekerja/buruh yang terdiri dari upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap. Dalam penetapan tersebut Gubernur tidaklah serta merta langsung menetapkan upah minimum tersebut, harus memperhatikan rekomendasi nilai kebutuhan hidup layak (KHL) dari Dewan Pengupahan. Nilai kebutuhan hidup layak merupakan dasar utama dalam merumuskan besaran upah minimum, namun bukan salah satu faktor yang menjadi acuan tetapi harus juga memperhatikan tingkat produktifitas daerah setempat, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja serta kemampuan usaha yang paling tidak mampu. Sehingga besaran upah minimum tidak harus mutlak sama dengan nilai kebutuhan hidup layak. Nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) ini didapatkan dengan cara melakukan survei harga kebutuhan di pasar-pasar tradisional berdasarkan 60 item komponen kebutuhan hidup layak.

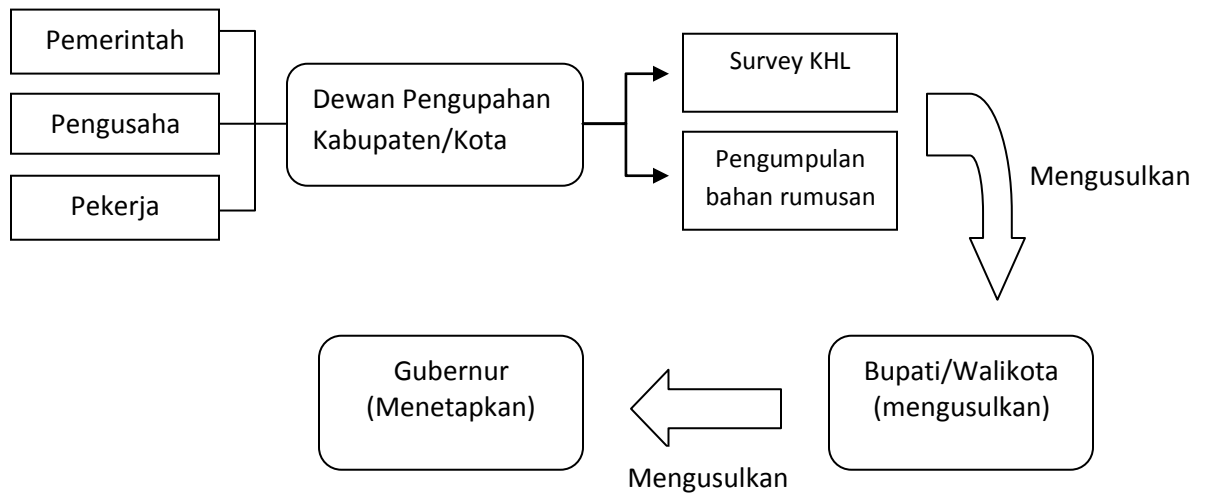
Survey yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan dilakukan di tiga pasar tradisional di Kabupaten Sidoarjo. Ketiga pasar tersebut adalah tiga pasar besar yang

ada di Kabupaten Sidoarjo. Pemilihan lokasi pasar tersebut dilihat dari ukuran pasar dan atas dasar kesepakatan tim survey untuk melakukan survey di pasar tersebut, yaitu pasar larangan, pasar wadung asri, dan pasar krian.

Dewan Pengupahan melakukan survei pasar tersebut setiap bulannya dari bulan Januari hingga bulan Agustus. Dari delapan bulan ini dihasilkan angka Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang nyata, sedangkan untuk nilai KHL pada bulan kesembilan hingga dua belas diprediksi oleh Badan Pusat Statistik dengan mengacu pada KHL delapan bulan sebelumnya kemudian disatukan menjadi dua belas bulan, dan diambil rata-rata dari dua belas bulan tersebut untuk kemudian dilakukannya pembahasan dalam rapat pleno persamaan pendapat di Dewan Pengupahan yang melibatkan beberapa unsur, yaitu pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Adapun materi yang dirundingkan terkait dengan syarat dan kondisi kerja termasuk upah dan komponen upah. Dari hasil yang didapatkan tersebut kemudian menjadi usulan upah minimum tahun berikutnya.

Usulan nilai KHL dari Dewan Pengupahan ini yang kemudian disampaikan kepada Bupati diusulkan ke Gubernur untuk mendapatkan penetapan nilai upah minimum tahun berikutnya. Proses perumusan hingga penetapannya lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 4.2 dibawah ini :

Gambar 4.2
Mekanisme Penetapan upah minimum



Permasalahan penetapan upah minimum antara lain adalah perbedaan persepsi tentang nilai KHL hasil survey yang akan dijadikan dasar pertimbangan dalam merumuskan usulan penetapan upah minimum. Hampir dapat dipastikan bahwa nilai KHL dalam persepsi pihak serikat pekerja cenderung lebih tinggi dibanding nilai KHL dalam persepsi pengusaha, hal ini terkait dengan kepentingan dari masing-masing pihak, atas dasar inilah maka dibentuk tim survey yang dapat mewakili semua kepentingan.

4.4.1.1 Dewan Pengupahan

Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat Tripartit dan dibentuk pada tingkat nasional, provinsi, dan kabupaten/kota. Fungsi dari Dewan Pengupahan adalah untuk menganalisa dan memberikan pertimbangan atau tawaran kepada pemerintah daerah setempat dalam bentuk nominal berapa upah minimum

yang ditawarkan. Yang keanggotaannya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh. Perbandingan keanggotaan Dewan Pengupahan adalah 2:1:1 artinya dua bagian dari wakil pemerintah, satu bagian dari APINDO, dan satu lagi bagian perwakilan Serikat Pekerja (SP), berjumlah ganjil dan sesuai dengan kebutuhan.

Dalam permenaker pasal 3 dijelaskan keterwakilan dari beberapa unsur tersebut sebagai berikut Dewan Pengupahan Nasional dan unsur pemerintah terdiri dari :

1. Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional dan unsur pemerintah terdiri dari :
 - a. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebanyak 3 (tiga) orang.
 - b. Kantor Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian 1 (satu) orang.
 - c. Badan Perencanaan Pembangunan Nasional 1 (satu) orang.
 - d. Badan Pusat Statistik 1 (satu) orang.
 - e. Departemen Perindustrian 1 (satu) orang.
 - f. Departemen Perdagangan 1 (satu) orang.
 - g. Departemen Pertanian 1 (satu) orang.
 - h. Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral 1 (satu) orang.
2. Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional dari unsur organisasi pengusaha diwakili oleh APINDO.
3. Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional dari unsur serikat pekerja/serikat buruh ditetapkan sesuai dengan ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 16/MEN/2001

tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 201/MEN/2001 tentang Keterwakilan Dalam Kelembagaan Hubungan Industrial.

4. Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional dari unsur perguruan tinggi dan pakar terdiri dari :
 - a. Akademis;
 - b. Pakar Ekonomi.

Dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, pembahasan rumusan saran dan pertimbangan di Depekab/Depeko (Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota) dilaksanakan melalui tahapan sebagai berikut :

1. Unsur Pemerintah dan/atau unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan/atau unsur Organisasi Pengusaha dan/atau unsur Perguruan Tinggi/Pakar menyiapkan bahan untuk dibahas dalam rapat Depekab/Depeko.
2. Hasil pembahasan dituangkan dalam bentuk pokok-pokok Depekab/Depeko;
3. Pokok-pokok pikiran yang telah disepakati disampaikan kepada Pemerintah dalam bentuk rekomendasi sebagai saran dan pertimbangan dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan.

4.4.1.2 Penangguhan Upah Minimum

Pengusaha yang tidak mampu melaksanakan upah minimum dapat mengajukan penangguhan. Penangguhan pelaksanaan upah minimum ini diajukan oleh pengusaha kepada Gubernur melalui DISNAKER. Permohonan penangguhan didasarkan atas

kesepakatan tertulis antara serikat pekerja yang terdaftar pada DISNAKER dan didukung oleh mayoritas pekerja di perusahaan yang bersangkutan dengan pengusaha, atau kesepakatan pengusaha dengan pekerja yang mewakili lebih dari 50% pekerja penerima upah minimum di perusahaan. Kesepakatan tertulis ini dilakukan melalui perundingan secara mendalam, jujur, dan terbuka.

Permohonan penangguhan tersebut harus disertai dengan :

1. Kesepakatan serikat pekerja dengan pengusaha di perusahaan yang sudah ada pekerja atau kesepakatan antara pekerja dengan bagi perusahaan yang belum ada serikat pekerja.
2. Salinan akta pendirian perusahaan.
3. Laporan keuangan perusahaan yang terdiri dari Neraca, perhitungan Laba/Rugi beserta penjelasan-penjelasan untuk 2 (dua) tahun terakhir.
4. Perkembangan produksi dan pemasaran selama 2 (dua) tahun terakhir, serta rencana produksi dan pemasaran untuk 2 (dua) tahun yang akan datang.
5. Data upah menurut jabatan pekerja.
6. Jumlah pekerja seluruhnya dan jumlah pekerja yang dimohonkan penangguhan pelaksanaan ketentuan upah minimum regional.
7. Surat pernyataan kesediaan perusahaan untuk melaksanakan ketentuan upah minimum regional yang baru setelah berakhirnya waktu penangguhan.
8. Bukti telah ikut dan memenuhi kewajibannya dalam program Jamsostek.

Berdasarkan permohonan tersebut Gubernur akan menetapkan penolakan atau persetujuan penangguhan pelaksanaan upah minimum setelah menerima saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan. Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Tahun 2003 tentang Tata cara penangguhan pelaksanaan upah minimum menjelaskan bahwa persetujuan permohonan penangguhan yang ditetapkan oleh Gubernur berlaku untuk jangka waktu paling lama 12 (duabelas) bulan. Penangguhan tersebut diberikan dengan :

1. Membayar upah minimum sesuai upah minimum yang lama, atau
2. Membayar upah minimum lebih tinggi dari upah minimum lama tetapi lebih rendah dari upah minimum baru, atau
3. Menaikkan upah minimum secara bertahap.

Tabel 4.2

Penangguhan Upah Minimum Kabupaten Sidoarjo Tahun 2016

No	Penangguhan UMK	Jumlah Perusahaan
1	Disetujui	89
2	Ditolak	4

Tabel 4.2 diatas merupakan daftar perusahaan yang melakukan penangguhan upah minimum di kabupaten Sidoarjo pada tahun 2016. Total perusahaan yang mengajukan penangguhan pada Gubernur 93 perusahaan. Disetujui sebanyak 89 perusahaan, dan 4 perusahaan permohonan penangguhannya ditolak.

4.4.2 Prinsip dasar Pengupahan dalam Perspektif Islam

A. Indikator Musyawarah

Islam memandang musyawarah sebagai salah satu hal yang amat penting bagi kehidupan insani, bukan saja dalam kehidupan berbangsa dan bernegara melainkan dalam kehidupan berumah tangga dan lain-lainnya. Ini terbukti dari perhatian al-Qur`an dan Hadis yang memerintahkan atau menganjurkan umat pemeluknya supaya bermusyawarah dalam memecah berbagai persoalan yang mereka hadapi.

Kata musyawarah pada dasarnya hanya digunakan untuk hal-hal yang baik, sejalan dengan makna dasarnya. Sedangkan menurut istilah fiqh adalah meminta pendapat orang lain atau umat mengenai suatu urusan. Kata musyawarah juga umum diartikan dengan perundingan atau tukar pikiran. Perundingan itu juga disebut musyawarah, karena masing-masing orang yang berunding dimintai atau diharapkan mengeluarkan atau mengemukakan pendapatnya tentang suatu masalah yang di bicarakan dalam perundingan itu.

Dalam hubungan industrial yang menyangkut masalah pengupahan, Islam selalu menganjurkan adanya kesepakatan melalui musyawarah baik dalam menentukan besaran upah tersebut agar masing-masing pihak yaitu antara pengusaha dengan pekerja dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik tanpa adanya halangan dari salah satu pihak sehingga dapat tercipta hubungan kerja yang baik. Islam mengajarkan bahwa dalam bermuamalah harus didasarkan pada prinsip saling tolong menolong dan mengutamakan rasa keadilan sebagaimana dalam surat at-Talaq ayat 6, yaitu :

كُنَّ وَإِنْ عَلَيْهِنَّ لِتُضَيِّقُوا تَضَارُّوهُنَّ وَلَا وُجَدِكُمْ مِّنْ سَكَتِكُمْ حَيْثُ مِّنْ أَسْكُنُوهُنَّ
 أَجُورَهُنَّ فَفَاتُوهُنَّ لَكُمْ أَرْضَعْنَ فَإِنْ حَمَلَهُنَّ يَضَعْنَ حَتَّىٰ عَلَيْهِنَّ فَأَنْفِقُوا حَمْلَ أُولَاتِ
 ۞ أُخْرَىٰ لَهُ فَسْتَرْضِعْ تَعَاسَرْتُمْ وَإِنْ بِمَعْرُوفٍ بَيْنَكُمْ وَأَتَمَرُوا

Askinūhunna min haisu sakantum miw wujudikum wa lā tudārrūhunna litudayyiqū ,alaihinn, wa in kunna ulāti hamlin fa anfiqū ,alaihinna hattā yada ,na hamlahunn, fa in arda ,na lakum fa atūhunna ujūrahunn, wa 'tamirū bainakum bi ma ,ruf, wa in ta ,āsartum fa saturdi ,u lahū ukhrā

Artinya : Jika mereka menyusukan (anak-anak) untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya dan musyawarahlah antara kamu dengan baik. (Departemen Agama Republik Indonesia, 2007:1204)

Maksud dari ayat 6 surat al-Talaq ini adalah upah seharusnya ditentukan secara musyawarah dengan baik antara kedua pihak, majikan dan pekerja. Musyawarah dalam konteks ini boleh ditafsirkan sebagai proses perbincangan atau tawar-menawar untuk menentukan kadar upah yang boleh diterima oleh kedua-dua pihak, majikan dan pekerja.

Menurut Afzalurrahman (1995:297) mengatakan bahwa upah akan ditentukan melalui negoisasi diantara para pekerja, pengusaha, dan negara. Kepentingan pengusaha dan pekerja akan diperhitungkan dengan adil samapai pada keputusan tentang upah. Tugas negara adalah memastikan bahwa upah ditetapkan dengan tidak terlalu rendah sehingga menafikan kebutuhan hidup para pekerja, tetapi tidak juga terlalu tinggi sehingga menafikan bagian si pengusaha dari hasil produk bersamanya.

Berdasarkan hasil wawancara dari ke 6 (enam) informan mengenai perundingan dalam perumusan upah minimum yang telah dilakukan. Perundingan yang dilakukan

oleh beberapa pihak yang terlibat dalam proses pengupahan, yaitu buruh, pengusaha, dan pemerintah dalam hal ini DISNAKER. Ketiga pihak ini melakukan sebuah perundingan untuk mencapai hasil kesepakatan bersama yang memenuhi kepentingan masing-masing pihak, sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, yaitu tercapainya kesejahteraan buruh dengan dilaksanakannya upah minimum kabupaten dapat diwujudkan. Dalam melakukan perundingan untuk mencapai kesepakatan masing-masing pihak antara pengusaha dengan pekerja hanya sebatas mengusulkan saja bukan dalam batasan menetapkan dan menentukan, penetapannya adalah wewenang dari Gubernur. Baik menerima atau tidaknya pengusulan dari hasil perundingan itu, semua merupakan hak dari Gubernur.

B. Indikator Keadilan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada ke 6 (enam) informan dapat diketahui bahwa upah minimum yang telah ditetapkan belum menunjukkan adanya keadilan di antara pengusaha dan pekerja. Keadilan menurut cara pandang keduanya berbeda, bilamana pada pengusaha tidak keadilan ini berdasarkan produktivitas kerja dimana upah yang ditetapkan selalu naik setiap tahunnya tetapi tidak dibarengi dengan produktivitas pekerja yang semakin meningkat. Sedang dalam sisi pekerja ketidakadilan ini berdasarkan keahlian kerja dan tingkat senioritas kerja, dimana hal tersebut tidak dipertimbangkan dalam upah minimum tersebut.

Dalam islam upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun, setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Keadilan berarti

menuntut upah kerja yang seimbang dengan jasa yang diberikan. Prinsip keadilan ini tercantum dalam surat Al-Jasiyah ayat 22 :

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Wa khalaqallāhus-samāwāti wal-arda bil-haqqi wa litujzā kullu nafsim bimā kasabat wa hum lā yuzlamūn

Artinya: “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar di batasi tiap-tiap diri terhadap apa pekerjaannya, dan mereka tidak akan dirugikan .” (Departemen Agama Republik Indonesia, 2007:1056)

Ayat ini menjelaskan bahwa sumbangsih dalam kerja sama produksi harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang telah dikerjakannya (Husna, 2012). Dengan demikian, Islam berupaya menciptakan keseimbangan yang adil diantara keduanya, baik dalam hal pemberian upah maupun perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan pekerja dan majikan. Para pekerja mendapat upah yang layak tanpa melanggar hak-hak majikannya yang sah. Majikanpun tidak diperbolehkan berlaku sewenang-wenang terhadap pekerja dengan menghilangkan hak-hak pekerja. Sehingga hubungan antara pekerja dan majikan berjalan secara baik demi terwujudnya kesejahteraan bersama.

Dalam menetapkan upah, menurut Yusuf Qardawi (1997:233) ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu nilai kerja dan kebutuhan hidup. Nilai kerja menjadi pijakan penetapan upah, karena tidak mungkin menyamaratakan upah bagi buruh terdidik

atau buruh yang tidak mempunyai keahlian, sedangkan kebutuhan pokok harus diperhatikan karena berkaitan dengan kelangsungan hidup buruh.

Di dalam Islam profesionalisme kerja sangatlah dihargai, sehingga upah seorang pekerja benar-benar didasari pada keahlian dan manfaat yang diberikan oleh si pekerja itu.

Islam mengakui adanya perbedaan di antara berbagai tingkatan pekerjaan, karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang mengakibatkan perbedaan penghasilan dan hasil material, dalam Al-Qur'an surat an-Nisa ayat 32 :

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا
وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ

عَلِيمًا

Wa lā tatamannau mā faddalallāhu bihī ba ,dakum ,alā ba ,d, lir-rijāli nasībum mimmaktasabū, wa lin-nisā'i nasībum mimmaktasabn, was'alullāha min fadhli, innallāha kāna bi kulli sayi'in ,alimā.

Artinya : “dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.” (Departemen Agama Republik Indonesia, 2007:160)

Islam tidak percaya kepada persamaan yang tetap dalam distribusi kekayaan, karena kemajuan sosial apapun dalam arti yang sebenarnya menghendaki kesempatan sepenuhnya bagi perbedaan upah, Pendekatan Qur'ani dalam hal penentuan upah

berdasarkan pertimbangan kemampuan dan bakat ini merupakan suatu hal yang terpenting yang harus diperhitungkan (Manan, 2009:118). Dalam al-qur'an maupun sunnah syarat-syarat pokok mengenai hal ini adalah para majikan harus memberi upah kepada pekerjanya sepenuhnya atas jasa yang mereka berikan, sedangkan para pekerja harus melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya. Sehingga upah yang sepadan (*ajr al-mitli*) dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya dapat tercermin didalam hubungan kerja tersebut.

C. Kelayakan

Dalam penetapan upah secara islam, pengusaha dianjurkan untuk mempertimbangkan ketiga poin berikut ini; pertama, upah minimum harus cukup tinggi agar dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar para pekerja. Kedua, tanggung jawab ekonomi pekerja, termasuk jumlah keluarganya, harus dipertimbangkan dengan tepat. Ketiga, perbedaan jumlah upah hendaknya dibatasi dalam batas-batas yang wajar sebagaimana yang benarkan dalam perbedaan-perbedaan alami pada sifat-sifat pekerjaan.

Dalam Al-Qur'an surat Thaaha ayat 118-119 menjelaskan upah itu harus memenuhi :

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ ﴿١١٨﴾ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَىٰ ﴿١١٩﴾

Inna laka allā tajū ,a fihā wa lā ta ,rā. Wa annaka lā tazma'ū fihā wa lā tadhā

Artinya : “Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang, dan Sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya.” (Departemen Agama Republik Indonesia, 2007:644)

Menurut Shihab (2002:384) dalam tafsirnya mengatakan Sesungguhnya engkau tidak lapar sesaatpun di dalam surga karena pangan yang melimpah dan tidak akan telanjang karena pakaian tersedia beraneka ragam dan tidak akan merasa dahaga, dan kata “*Tadha*” dipahami dalam arti tidak disengat matahari, banyak ulama yang memahaminya dalam arti naungan yakni rumah. Ayat diatas menyebut dengan teliti kebutuhan pokok manusia kapan di manapun mereka berada yaitu pangan, sandang dan papan. Hal itulah yang akan bersifat material minimal yang harus dipenuhi manusia.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada ke 6 (enam) informan diketahui bahwa upah minimum tersebut ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup layak, kebutuhan hidup layak tersebut didalamnya mencakup kebutuhan-kebutuhan hidup manusia yang diantaranya kebutuhan pangan, sandang, dan papan. Kebutuhan hidup layak yang ditetapkan terdiri dari 7 item kebutuhan hidup layak yaitu makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi, serta rekreasi dan tabungan. Yang dimana ketujuh komponen tersebut secara teori islam telah terpenuhi.

Bilamana dari sisi pekerja indikator kelayakan yang masih belum terpenuhi, menurut pekerja upah minimum saat ini masih belum memenuhi kelayakan, karena upah minimum yang ditetapkan ini hanya berdasarkan pekerja lajang saja, sedang pekerja yang telah berkeluarga akan tetap menerima upah minimum pekerja lajang tersebut. Sehingga kebutuhan hidup mereka sebagai anggota keluarga dirasa masih belum memenuhi unsur kelayakan tersebut.

D. Kebajikan

Prinsip ini mendasari perilaku individu untuk selalu berupaya berbuat kebaikan dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Prinsip ini biasanya berkenaan dengan nilai-nilai kemanusiaan seperti kasih sayang, membantu orang lain, dan sebagainya. Prinsip kebajikan yang dalam hubungan kerja dapat diterjemahkan sebagai asas kerohanian dan diharapkan mampu menggugah hati nurani para pemilik pekerja untuk dapat menghargai jasa para buruh atau pekerja yang telah memberikan sumbangan untuk mendapatkan kekayaan yang lebih. Islam mengharuskan bersifat jujur dan adil dalam berhubungan kerja, sehingga tidak akan terjadi eksploitasi yang dapat merugikan salah satu pihak. Dimana buruh yang tidak dibayar secara adil sebagaimana mestinya dari hasil kerja buruh. Sedangkan pengusaha yang dituntut untuk membayar upah buruh melebihi dari kemampuan mereka.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa upah yang selama ini ditetapkan selalu adanya perdebatan diantara kedua belah pihak yang sama-sama saling tidak menerima. Hampir dapat dipastikan bahwa dalam persepsi pihak pekerja inginnya upah itu setinggi-tingginya sedang persepsi bagi pihak pengusaha inginnya upah itu serendah-rendahnya. Perbedaan persepsi ini disebabkan karena adanya perbedaan kepentingan yang di miliki keduanya. Para buruh memperjuangkan haknya untuk memperoleh upah yang layak untuk memperbaiki kualitas hidup. Namun tidak demikian yang menjadi pertimbangan bagi pengusaha, karena yang mempertimbangkan pengusaha dan perusahaannya adalah profit., biaya produksi, dan lain-lain untuk keberlangsungan usahanya.

Tabel 4.3
Indikator Pengupahan dalam Islam

No	Nama Informan	Musyawaharah	Keadilan	Kelayakan	Kebajikan
1	Djoko Sajono	Sudah dilakukan	belum menunjukkan adil	Sudah menunjukkan kelayakan	Belum menunjukkan kebajikan
2	Samsul Arifin	Sudah dilakukan	belum menunjukkan adil	Sudah menunjukkan kelayakan	Belum menunjukkan kebajikan
3	Siswanto	Sudah dilakukan	belum menunjukkan adil	Sudah menunjukkan kelayakan	Belum menunjukkan kebajikan
4	Mariana	Sudah dilakukan	belum menunjukkan adil	Belum menunjukkan kelayakan	Belum menunjukkan kebajikan
5	Moch. Soleh	Sudah dilakukan	belum menunjukkan adil	Belum menunjukkan kelayakan	Belum menunjukkan kebajikan
6	Dr.Rudi Purwono	Sudah dilakukan	Sudah menunjukkan adil	Sudah menunjukkan kelayakan	Belum menunjukkan kebajikan

Hasil tabel 4.3 diatas pada seluruh informan mengenai indikator pengupahan dalam islam menunjukkan bahwa ;

1. Musyawarah, dari hasil wawancara dengan 6 informan, sebanyak 6 informan mengatakan upah minimum dirumuskan dengan berdasarkan musyawarah keduabelah pihak.

2. Keadilan, dari hasil wawancara dengan 6 informan, sebanyak 1 informan mengatakan upah minimum sudah menunjukkan unsur keadilan.
3. Kelayakan, dari hasil wawancara dengan 6 informan, sebanyak 3 informan mengatakan upah minimum sudah menunjukkan unsur kelayakan.
4. Kebajikan, dari hasil wawancara dengan 6 informan, sebanyak 6 informan mengatakan upah minimum belum menunjukkan unsur kebajikan.

4.5 Contoh Penerapan Nyata Pengupahan yang Dilakukan Secara Islam

Dalam kesimpulan pada penelitian Anton Satria (2009) yang berjudul “Sistem Upah Buruh Panen Padi dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus di Desa Pagar Dewa Kecamatan Warkuk Ranau Selatan Kabupaten OKU Selatan - Sumatera Selatan).” Menjelaskan sistem upah buruh panen padi yang dilakukan di Desa Pagar Dewa :

Upah buruh panen padi dilakukan dengan cara 9:1 (*Siwa Luar Sai*) setiap buruh mendapatkan 9 kaleng gabah maka 1 kalengnya upah buruh, delapan kaleng milik petani dan buruh mendapatkan satu kaleng setiap hari sebagai pengganti uang makan. Jika makan dibawa sendiri oleh buruh, mereka mendapat satu kaleng sebagai pengganti uang makan, sedangkan minuman, makanan ringan dan rokok selalu disediakan petani. Praktek sistem pengupahan berdasarkan adat (kebiasaan) masyarakat setempat ini, telah berlangsung lama dan keberadaannya tetap dipertahankan oleh masyarakat setempat dengan alasan bahwa upah buruh panen padi tersebut telah sesuai, seimbang (adil). Hal ini berdasarkan pada adat atau kebiasaan yang dilakukan oleh masyarakat dan diakui, dengan adanya kesepakatan dan kerelaan antara kedua belah pihak, dalam menghitung besar kecilnya upah yang harus dikeluarkan berdasarkan pada perhitungan jumlah waktu kerja yang telah dikeluarkan oleh pihak buruh, perhitungannya yaitu 8 jam per hari. Bentuk upah yang diberikan adalah berupa padi/gabah dari hasil panen tersebut, besarnya upah berupa padi/gabah diukur dengan menggunakan takaran kaleng, upah 8 jam per hari biasanya diberikan padi/gabah 1 kaleng per 10 kg gabah basah atau setara dengan 6 kg beras dan bila diuangkan senilai Rp 27.000 artinya telah lebih dari upah harian yaitu Rp 25.000 per hari. Hal ini apabila cuaca normal, jika cuacanya buruk seperti hujan, angin

kencang dan lain-lain maka yang menanggung kerugian adalah kedua belah pihak. Buruh menanggung rugi waktu dan upah sedangkan petani menanggung upah satu kaleng setiap hari dan menanggung pada/gabah tersebut basah.

Praktek pelaksanaan pengupahan buruh panen padi dengan sistem 9:1 (*Siwa Luar Sai*) yang terjadi di Desa Pagar Dewa ini apabila dilihat serta dianalisis dengan memperhatikan norma-norma dalam hukum Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan Al-Hadits, „*Urf* dan *Maslahah Mursalah* tentang sistem pengupahan buruh panen padi baik dari wacana keadilan maupun dari sitem pengupahannya, maka sistem upah buruh panen padi di Desa Pagar Dewa dapat dikategorikan sah dan dapat dibenarkan, dengan pertimbangan sistem upah tersebut sah menurut hukum Islam karena telah sesuai dengan kaidah fiqh yaitu *al-Adah al-Muhakkamah* dan tidak bertentangan dengan *nash*, sebab telah memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam hukum Islam dan upahnya telah mendekati upah minimum kabupaten yang selisihnya hanya Rp 35.000 dan petani selalu memberikan buruh upah tambahan (*shadaqah*).

Dapat disimpulkan bahwa upah yang diberikan petani kepada buruh panen merupakan hasil dari negoisasi atau musyawarah dari keduabelah pihak sehingga adanya unsur kerelaan antara keduanya. Dalam prinsip keadilan dan prinsip kelayakan disini tercermin melalui kejelasan jumlah upah yang akan didapatkan oleh buruh petik yang sesuai dengan berat nilai kerjanya dan proposional sesuai dengan pasaran dengan perhitungan besarnya upah berupa padi/gabah diukur dengan menggunakan takaran kaleng, upah 8 jam per hari biasanya diberikan padi/gabah 1 kaleng per 10 kg gabah basah atau setara dengan 6 kg beras dan bila diuangkan seniali Rp 27.000 artinya telah lebih dari upah harian yaitu Rp 25.000 per hari.

4.6 Temuan Penelitian

Dalam proses perumusan dan penetapan kebijakan upah minimum yang ada di Kabupaten Sidoarjo belum sesuai dalam perspektif Islam.

4.7 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dan jauh dari kata sempurna. Dimana dalam penelitian yang dilakukan ini beberapa informan tidak secara terbuka dalam menjelaskan proses perumusan dan penetapan kebijakan pengupahan yang dijalankan di Kabupaten Sidoarjo.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Simpulan

Dari hasil pembahasan yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa proses perumusannya hingga penetapannya upah minimum kabupaten di Kabupaten Sidoarjo adalah masih belum memenuhi kesemua indikator upah yang islami. Seperti halnya dalam perumusan upah, tahapan perumusan upah ini pertama kali dilakukan oleh Dewan Pengupahan dengan melakukan survei kebutuhan hidup layak pada tiga pasar tradisional yaitu pasar wadung asri, krian, dan larangan. Hasil yang didapatkan dalam survei pasar dijadikan pedoman yang kemudian dibahas dalam Dewan Pengupahan dengan berdasarkan musyawarah atau perundingan kedua belah pihak sehingga menghasilkan sebuah kesepakatan bersama. Hasil dari kesepakatan tersebut hanya digunakan sebagai pengusulan saja bukan sebagai penentunya, wewenang penentuan besaran upah minimum berada pada tingkat Gubernur.

Dalam indikator keadilan, indikator kelayakan, dan indikator kebajikan kedua belah pihak masih sama-sama belum menerima kepuasan apa yang menjadi kepentingan mereka, pada pengusaha menekankan bahwa kenaikan upah tidak dibarengi dengan tingkat produktivitas pekerjajanya sehingga membuat pengusaha merasa keberatan dalam membayar upah minimum tersebut. Sedangkan bagi pekerja menekankan bahwa upah minimum yang layak selama ini hanya dihitung berdasarkan pekerja lajang saja sehingga bagi pekerja yang telah berkeluarga merasa bahwa upah minimum tersebut tidak dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarganya. Padahal Islam memberikan pedoman untuk memberikan upah yang sepadan (*ajr al-mitli*) dimana

upah yang sepadan dengan kerja dan kondisi pekerjaannya, dan tidak ada penganiayaan terhadap pekerja maupun majikan.

5.2 Saran

1. Untuk menciptakan upah yang layak bagi pekerja, hendaknya pemerintah dapat mengubah peraturan yang menyebutkan bahwa “*KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang buruh lajang ...*” sehingga pekerja yang tergolong telah berkeluarga dapat memenuhi kebutuhan hidup seluruh anggota keluarganya.
2. Prinsip Islam tentang keadilan, kelayakan dan kebajikan dalam pengupahan untuk dapat dilakukan, sehingga upah yang ditetapkan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan masing-masing pihak tanpa adanya pihak yang merasa dirugikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim.2006. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Afzalurrahman.1995. *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*, alih bahasa Dewi Nurjuliati et.al., Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi
- Ali Hasan, Muhammad. 2004. *Berbagai Macam Transaksi dalam Fiqih (Fiqih Muamalaq)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Asikin, Zaenal. 2002. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Beyti, Nurul. 2011. *Implementasi Sistem Outsourcing dalam Perspektif Maqashid Syariah di Bank BRI Syariah KCI Surabaya Gubeng*. . Skripsi tidak diterbitkan program sarjana Universitas Airlangga Surabaya.
- Hariyanto, Sugeng. 2007. *Pemogokan Buruh sebagai Bentuk Ekspresi Perlawanan Terhadap Perusahaan*. Skripsi tidak diterbitkan program sarjana Universitas Airlangga Surabaya.
- Huda, Nurul, dkk. 2008. *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*. Jakarta: Kencana
- Husna, Nila Uswatul. 2012. *Analisis Pengupahan Buruh di Pasar Ngemplak Tulungagung dalam Perspektif Ekonomi Islam*. Skripsi tidak diterbitkan Program Sarjana Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Tulungagung
- Khakim, Abdul. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya
- Manan, M Abdul. 1997. *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa.
- Martoyo, Susilo.1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Masruri, Habib. 2011. *Pengaruh Sistem Pembagian Upah Islami terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan (Studi pada BMT Ummat Sejahtera dikantor Cabang Utama Semarang)*. IAIN Walisongo Semarang.
- Moleong, Lexi. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif, edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Muliawan, M Wahyu. 2011. *Analisis Pengaruh Upah Minimum Surabaya Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dengan Menggunakan Volume Investasi sebagai Variabel Intervening Periode 1990-2009*. Skripsi tidak diterbitkan program sarjana Universitas Airlangga Surabaya.
- Mursi, Abdul Hamid. 1997. *Sumber Daya Manusia yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Mustofa, Muhammad. 2009. *Tinjauan Hukum Islam terhadap Penetapan Upah Minimum Pasal 1 ayat [1] dan [2] dalam Permenakertrans Nomor: Per-17/MEN/VIII/2005*. Skripsi tidak diterbitkan program sarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Nazir, Muhammad. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 13 tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.
- Parsons, Wayne. 2006. *Public Policy: Pengantar Teori dan Praktik Analisis Kebijakan*. Jakarta: Kencana Preneda Media Group.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 04 Tahun 2007 tentang Pedoman Umum Formulasi, Implementasi, Evaluasi Kinerja, dan Revisi Kebijakan Publik di Lingkungan Lembaga Pemerintahan Pusat dan Daerah.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 01 Tahun 1999 pasal 1 tentang Upah Minimum
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013
- Qordhawi, Yusuf. 2000. *Pesan Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, Zainal Arifin & Dahlia Husain, Penyunting M. Solikhin. Jakarta: Robbani Press.
- Qordhawi, Yusuf. 1997. *Norma dan Etika Ekonomi Isla*, alih bahasa Zainal Arifin & Dahlia Husain, Penyunting M. Solikhin. Jakarta: Gema Insani Press
- Ranupandojo, Heidjrachman Dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta: BPFYogyakarta.
- Sabri, Ahmad. 2013. *Kebijakan dan Pengambilan Keputusan dalam Lembaga Pendidikan Islam*. Jurnal Al-Ta'lim, Jilid 1 Nomor 5 Juli 2013 hlm 373-379

- Salim G.P, Arakal. 1999. *Etika Intervensi Negara Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Satria, Anton. 2009. *Sistem Upah Buruh Panen Padi dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus di Desa Pagar Dewa Kec. Warkuk Ranau Selatan Kab. OKU Selatan-Sumatera Selatan)*. Skripsi tidak diterbitkan program sarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Simanjuntak, P ayaman J. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- _____. 2002. *Pengantar Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Shihab, Quraish. 2002. *Tafsir Al Misbah Pesan Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera.
- _____. 1996. *Wawasan Al-Qur'an*. Bandung: Mizan
- Subri, Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber daya Manusia dalam Prespektif Pembangunan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2013. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Suharto, Edi. 2008. *Kebijakan Sosial Sebagai Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi, Hendi.2011. *Fiqih Muamalah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sukirno, Sadono. 2005, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sumarsono, Sony. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- _____. 2009. *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Syam, Zulkhairil Hadi. 2011. *Pengupahan Karyawan Dalam Prespektif Fiqih Muamalah "Studi kasus pada home industri konveksi di Pulo Kalibata Jakarta Selatan"*. Skripsi tidak diterbitkan program sarjana Universitas Islam Negeri Hidayatullah Jakarta.
- Tjandra, Surya, dkk. 2007. *Advokasi Pengupahan di Daerah*. Jakarta: TURC.

Universitas Airlangga Fakultas Ekonomi. 2009. *Pedoman Penulisan, Pembimbingan & Ujian Skripsi*. Surabaya: Airlangga University Press.

Undang-undang pasal 88 Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang pasal 89 Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 1998 pasal 1 tentang Kesejahteraan.

Wibawa, Samodra. 1994. *Kebijakan Publik proses dan analisis*. Jakarta: Intermedia.

Winarni, F dan Sugiyarso, G. 2006. *Administrasi Gaji dan Upah*. Yogyakarta: Pustaka Widyatama.

Winarno, Budi. 2012. *Kebijakan Publik (Teori, Proses, dan Studi kasus)*. Yogyakarta: CAPS

Yin. 2009. *Studi Kasus Desain Metode*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.

Zadjuli, Suroso Imam. 2008. *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*. Surabaya: FE Unair

Zuhaili, Wahbah. 2010. *Fiqih Imam Syafi'i*. Jakarta: PT Niaga Swadaya.

Akses Online :

finance.detik.com diakses pada tanggal 12 September 2015, 12.09

<http://muhsinhar.staff.umy.ac.id/hubungan-industrial-di-indonesia-perspektif-ekonomi-islam/> diakses pada tanggal 16 November 2015 , 16.00

disnakertransduk.jatimprov.go.id (diolah) diakses pada tanggal 12 September 2015, 21:34.

www.bps.go.id

<http://disdukcapil.sidoarjo.kab.go.id/> diakses pada tanggal 25 Maret 2016, 17.30

<http://www.koranperdjoeangan.com/84-item-khl-usulan-buruh.html> diakses pada tanggal 20 November 2015, 19.00

www.ilo.org diakses pada tanggal 26 Februari 2016, 13.45

www.diskoperindag.go.id diakses pada tanggal 25 Maret 2016, 17.16

www.republika.co.id/berita/koran/dialog-jumat/15/04/30/nny478-hukum-menunda-gaji-pekerja diakses pada tanggal 13 Agustus 2016, 17.45

LAMPIRAN 1

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA INFROMAN

1. Nama
2. Perwakilan dari
3. Jabatan
4. Bagaimanakah proses yang dijalankan dalam merumuskan kebijakan upah minimum ?
5. Siapa saja yang terlibat dalam proses perumusan itu ?
6. Bagaimanakah bentuk keterlibatan masing-masing unsur itu ?
7. Apa saja yang menjadi dasar penentuan upah minimum itu ?
8. Menurut bapak/ibu, apakah yang dimaksud dengan kebutuhan hidup layak itu ?
9. Bagaimanakah cara menentukan kebutuhan hidup layak itu ?
10. Bagaimanakah mekanisme penetapan upah minimum kabupaten itu ?
11. Bagaimanakah implementasi kebijakan upah minimum yang telah diputuskan, apakah sudah dijalankan sesuai dengan kebijakan yang ada ?
12. Menurut bapak/ibu apakah UMK saat ini telah memenuhi syarat keadilan dan layak ?
13. Apa saja yang menjadi hambatan dalam menetapkan upah minimum itu ?
14. Bagaimanakah tanggapan bapak/ibu dengan adanya kenaikan upah setiap tahunnya ?

LAMPIRAN 2

PERTANYAAN PENELITIAN KEPADA INFORMAN

Informan 1

1. Djoko Sajono.
2. Unsur Pemerintah.
3. Kepala bidang Hubungan industri dalam kesejahteraan pekerja DISNAKER Kabupaten Sidoarjo dan Ketua Dewan Pengupahan Kabupaten Sidoarjo.
4. Untuk tahun 2016 ya, itu rumusnya berdasarkan pasal 44 ayat 2 Peraturan Pemerintah 78 Tahun 2015. Itu untuk rumusan tahun 2016. Di situ rumusnya adalah upah minimum sekarang = upah minimum berjalan + inflasi berjalan + pertumbuhan ekonomi nasional. Dimana upah minimum berjalan itu UMK tahun 2015 Sidoarjo, itu nanti hasile ketemu Rp 3.040.000. Untuk Kebutuhan Hidup Layak (KHL) tidak di pakek. Kalo tahun sebelum ada PP ini *mas* ditentukan berdasarkan survey pasar yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan. Survey dilakukan pada bulan Juni, Juli, Agustus, September di 3 (tiga) pasar yaitu, pasar wadung asri, pasar krian, dan pasar larangan.
5. Proses untuk Dewan Pengupahan, satu ya dari pemerintah 10 orang, dua dari perguruan tinggi 1 orang dari UNSURI sini mas, dari APINDO 5 orang, dari Serikat Pekerja 5 orang. Jadi jumlahnya 21 orang berjumlah ganjil. Pemerintah diwakili oleh dinas Tenaga Kerja sini. Salah satunya Saya, Kepala

dinas, sekretaris, Dinas Perhubungan, terus kemudian BAPEDA, terus Dinas Pasar semua kita dilibatkan semua.

6. Ya kita aktif *mas*, dalam hal kaitannya surat menyurat, undangan, merumuskan, melakukan mediasi, melakukan pengawasan. Kami ini menjadi penengah saja pokoknya pemerintah ini ngikut aja.
7. Kebutuhan hidup layak yang ada di Kota/Kabupaten setempat, kalo dibandingkan kebutuhan hidup layak Surabaya dengan Sidoarjo berbeda satu sama lain .
8. KHL itu kebutuhan hidup layak bagi pekerja lajang yang bekerja di perusahaan kurang satu tahun.
9. Berdasarkan survey di 3 pasar tadi.
10. Dewan Pengupahan melakukan survey pasar lalu hasil survey itu dibahas di Dewan Pengupahan untuk selanjutnya diajukan ke bupati, bupati melanjutkannya pada Gubernur. Setelah itu Gubernur menetapkannya.
11. Implementasinya dilapangan banyak perusahaan yang sudah menjalankan UMK itu walaupun mereka tidak mampu menjalankan peraturan tersebut maka perusahaan dapat melakukan penangguhan sesuai dengan mekanisme yang ada.
12. Belum adil. Kalau upahnya tinggi itu kan harusnya produktivitasnya karyawan naik tapi kan tidak, bahkan jika kita melihat teori keadilan bahwa upah itu harus adil harus ada keseimbangan antara upah yang diberikan pengusaha dengan kontribusinya para pekerja. Layaknya layak tapi bagi pekerja kalo

pengusaha belum tentu, karna apa karyawan ini dibayar tinggi tapi tidak diimbangi dengan kontribusi produktivitas. Selain itu kalo dilihat kebutuhan hidup layak di Sidoarjo itu 2,2 juta berdasarkan survey 2015 kemaren berberarti UMK itu sudah diatas layak selisih 771.050.

13. Hambatannya pada saat penetapan upah minimum adanya unjuk rasa untuk menekan pemerintah supaya dapat mengikuti keinginan mereka.
14. Tidak masalah sepanjang perusahaan itu mampu, kita kan dari pemerintah harus mengemong dan karna mengikuti inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Kita itu kan mendengar kepentingan beberapa pihak kita harus melindungi agar perusahaan tetap mampu membayar upah buruh dan buruh dapat mencukupi kebutuhan hidupnya.

Informan 2

1. Samsul Arifin
2. Unsur APINDO
3. Sekertaris di APINDO dan keanggotaan di Dewan Pengupahan
4. Jadi prosesnya yang pertama kan survei ya, survei KHL di pasar yang telah ditetapkan, ada tiga pasar yang disurvei, pasar larangan, pasar wadung asri, dan pasar krian. Terus kemudian setelah itu dari hasil survei itu kita simpulkan bersama dari tiga unsur yaitu, pertama unsur APINDO, Serikat Pekerja, dan unsur Pemerintah. Itu dalam menetapkan hasil survei pun berdasarkan surat ederan gubernur, surat gubernur itu sebagai pedoman untuk menentukan kapan survei, kapan menentukan angka yang harus akan

direkomkan dan sampai pada bupati dan pada akhirnya bupati mengusulkan kepada gubernur. Saat menentukan survei itu biasanya kan tidak sampai bulan desember biasanya hanya sampai september atau oktober, kemudian yang november sama desember itu biasanya dilihat dari berapa inflasi tahun yang lalu dan pertumbuhan ekonomi tahun lalu sehingga dihitung akan ketemu berapa kebutuhan hidup layak dibulan desember di tahun sekarang sebagai pedoman untuk menetapkan upah tahun yang akan datang. Lah seperti itu langkah-langkah yang dilakukan untuk menentukan upah ini pekerjanya pekerja lajang. Lah upah yang sebelum berdasarkan PP 78 yah seperti apa yang kita bicarakan ini, ini penetapan upah sebelum PP 78. Setelah keluarnya PP 78 upah itu ditetapkan sudah ada rumusnya. Upah yang akan datang, misalkan sekarang 2016 ya untuk menentukan upah 2017 nanti rumusnya sudah ada upah 2016 + Inflasi berjalan + Pertumbuhan Ekonomi secara nasional. Lah itu lah akan ketemu upah Tahun 2017. Kalo mengacu ini sudah tidak ada survei. Survei itu akan dilakukan 5 Tahun sekali, ehh bukan surveinya tapi penetapan komponen dan lain-lain yang berkaitan dengan survei ini itu akan ditetapkan selama 5 Tahun sekali.

5. 3 unsur tadi, ada APINDO, Serikat, sama ada Pemerintah yang diwakili oleh Dewan Pengupahan
6. Ikut melakukan survey pasar dan perundingan, Jadi sebelum direkomkan ke bupati ada rapat pleno yang diadakan oleh 3 unsur tadi semua rapat untuk diputuskan angka kesepakatan yang diusulkan ke bupati. Disana pasti ada

perdebatan karena mereka yang disana itu menganggap bahwa survey itu kurang tinggi dan ada yang merasa ketinggian biasa kalo serikat ngomongnya harganya kurang tinggi, terlalu murah kalo pengusaha sebetulnya tidak berpikiran untuk harganya terlalu rendah tapi harganya standar. Ada lagi yang menjadi perdebatan itu biasanya sewa kamar, transportasi, listrik, sama air. Sebetulnya semua itu sudah aturannya sewa kamar itu luasnya seperti apa, tapi tidak tau semua orang itu selalu berpandangan ingin menaikkan padahal sudah ada ring nya untuk menetapkan itu. Kalo di PP 78 sebetulnya sudah tidak ada perundingan-perundingan itu lagi kan rumusnya sudah baku, sehingga sudah menjadi gambaran tinggal menunggu inflasi dan pertumbuhan ekonominya saja. Tapi tetap adanya mekanisme pengusulan besaran angka dari Dewan Pengupahan yang akan direkomkan ke bupati. Jadi mekanisme itu tetap berjalan seperti biasa. JadivDewan Pengupahan itu hanya melakukan kajian-kajian, melakukan analisa yang berkaitan upah itu, apalagi nanti ada upah sektoral yang dimana dewan pengupahan ini mempunyai tugas mengusulkan sektor unggulan. Cuma yang menentukan besaran upah sektoral bukan dewan pengupahan tapi Asosiasi sektor maupun serikat sektor yang bersangkutan.

7. Berdasarkan hasil survey setiap bulan itu.
8. Kebutuhan hidup layak adalah kebutuhan manusia yang bisa dipandang layak dan sudah cukup.

9. Dengan cara survey pasar berdasarkan 60 item. Dari 60 item ini tidak semuanya disurvei kayak bumbu-bumbuan itu tidak disurvei karna tinggal menentukan saja. Survey dilakukan dengan bersama-sama. Kalo hasil survey itu pasti hasilnya sama.
10. Yang pertama survey tadi, kemudian setelah survey dilakukan adanya rapat pleno yang diadakan oleh 3 unsur tadi semua rapat untuk diputuskan angka kesepakatan yang diusulkan ke bupati kemudian bupati mengusulkan pada gubernur sampai gubernur menetapkan upah.
11. Seperti tahun 2016 ini banyak perusahaan yang tidak sanggup menjalankan UMK ini, sebetulnya sudah dipakai rumus tapi karena pada 3 tahun sbelumnya kenaikannya itu selama 3 tahun ada yang 30%, 32%, 29% kalo dijumlah lebih dari 100% kondisi itu yang membuat berat, sebetulnya sudah enak pakai rumus itu tapi dasar pijakannya sudah gak kuat akhirnya tetep keberatan untuk menjalankan UMK 2016. Sehingga banyak perusahaan-perusahaan yang tidak menjalankan UMK, kalo di jawa timur itu kurang lebih 80-90an perusahaan yang resmi tidak menjalankan UMK melakukan penanguhan. Penanguhan itu setelah diterbitkan oleh SK Gubernur jumlahnya menurut kemampuan perusahaan jika sebelumnya UMK tahun sebelumnya sudah sanggup misal 2,7 juta yang harus membayar sebanyak itu pula. Untuk mekanisme penanguhan itu adanya kesepakatan diantar pekerja setelah itu dilakukan audit keuangan setelah melalui proses itu diajukan ke Gubernur melalui DISNAKER untuk disetujui.

12. Kalo dikatakan adil ya adil, kalo tidak adil ya tidak adil *mas*. Dalam 4 tahun terakhir itu selalu dibarengi demo karena teman-teman buruh ini dalam menyikapi upah ini tidak mau mengikuti apa yang diharuskan jadi mereka seolah-olah ingin survey sendiri tanpa mengikuti aturan-aturan yang ada, dan demo itu menekan harus diterima sehingga apa yang terjadi, upah-upah yang ditetapkan oleh Gubernur bukan berdasarkan dari hasil survey yang ditetapkan oleh Dewan Pengupahan tapi berdasarkan pertemuan yang berdemo dengan gubernur. Kalo dalam kelayakan, kalo dikaji berdasarkan survey karena tahun yang 2015 kemaren Dewan Pengupahan sebelum menetapkan sebuah rumus sudah menjalankan survey karna rumus itu keluar setelah survey sudah dijalankan. Kalo dilihat berdasarkan survey mestinya sudah cukup, karna dari survey itu sudah mencakup kebutuhan dari karyawan kebutuhan pokok, kebutuhan sekunder disitu sudah ada. Dan UMK yang ditetapkan ini nilainya diatas hasil survey. Selain itu kalo upah yang ditetapkan sudah mencakup itu semua indikator keislaman itu, kalo bilang masalah kesepakatan itu masih belum terjadi karena kesepakatan itu ada karena adanya unsur keterpaksaan. Kalo dalam islam kan adanya kespakatan langsung misalkan pengusaha bilang ini saya beri upah 3 juta kalo sama-sama oke kan bisa jalan itu yang dapat dikatan islami. Lah selama ini karena peraturan pengupahan yang dijalankan bersifat mengikat dari Gubernur maka harus dijalankan oleh pengusaha.

13. Adanya ketidak sepahaman antara kedua pihak antara serikat pekerja dengan pengusaha APINDO dalam penetapan upah, sebenarnya kalo aturannya sudah jelas sudah tidak perlu adanya perdebatan karna itu tidak jelas maka timbul perdebatan. Perdebatan itu terjadi karna kepentingan.
14. Karna itu kebijakan pemerintah untuk kenaikan upah tiap tahun karna mengikuti harga-harga kebutuhan pokok yang selalu berubah jadi wajar-wajar saja untuk naik tiap tahunnya.

Informan 3

1. Siswanto
2. Unsur APINDO
3. Ketua bidang hubungan industrial
4. Tahun 2015 akhir kemaren telah digulirkan namanya PP 78 itu untuk menetralsir kondisi-kondisi yang menimbulkan permasalahan di lapangan yang dimana adanya demo, saling menuntut. Dengan PP 78 ini diharapkan hal-hal seperti ini tidak terjadi. Tuntutan serikat pekerja untuk upah tahun 2016 itu 3.400.000 sedangkan APINDO menghendaki kalo bisa upah tahun 2016 itu sekitar 3.040.000 an. Jadi dengan hal ini masih terjadi kepincangan apa yang menjadi kepuasan serikat pekerja masih belum bisa diterima oleh mereka. PP 78 ini mengatakan kenaikan upah minimum berdasarkan upah minimum lama ditambah dengan pertumbuhan ekonomi ditambah inflasi jadi gak survey aja, nah survey pasarnya akan diserahkan pada BPS

5. Survei pasar dilakukan tiap bulan jangan lupa dilakukan dengan 3 unsur, Serikat pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Didalam survei pasar itu nanti dipertemukan apakah harga yang didapat dalam survei pasar itu menunjukkan harga yang sebenarnya dan menunjukkan harga yang wajar.
6. APINDO merupakan sebagai salah satu unsur yang mewakili pengusaha di Dewan Pengupahan untuk melakukan perundingan angka yang akan diusulkan ke bupati.
7. Ya survei upah yang dilakukan selama satu tahun dalam kurun waktu berjalan. Jangan survei upah tahun lalu dipakai sekarang tidak bisa. Jadi survei upah yang dilakukan Tahun 2015 adalah untuk penetapan upah tahun 2016.
8. Upah yang memang ditetapkan sedemikian sehingga orang itu bisa hidup penghasilan segitu.
9. Dilakukannya survey pasar, jadi kita beli betul-betul harga daging berapa kalo gak salah terdiri dari 60 item. Sedangkankan serikat itu nuntunnya jadi 80 item berapa gitu, padahal 60 item itu sudah banyak.
10. Mekanismenya sejak bulan januari dilakukan survey dengan 60 item kebutuhan hidup layak yang seperti tadi, jadi kita beli satu per satu item itu. Selanjutnya hasil survey itu dirundingkan untuk mencapai kesepakatan hasil yang akan dibawa ke bupati kemudian bupati melanjutkannya pada Gubernur, Gubernur yang menentukannya.”

11. Memang masih ada perusahaan yang belum membayar pekerja sesuai dengan UMK, karena perusahaan itu merasa tidak mampu. Penolakan pengusaha ini diatur dalam Undang-Undang nomor 13 dimana ada sistem penangguhan, jadi bila mereka tidak mampu membayar UMK maka pengusaha berhak mengajukan penangguhan ke DISNAKER dan penangguhan itu memiliki banyak syarat diantaranya pemeriksaan audit keuangan oleh akuntan publik, persetujuan dari pekerja. Penangguhan bisa dilakukan setelah terpenuhinya syarat-syarat tersebut. Untuk tata caranya penangguhan, pengusaha melakukan penangguhan ke DISNAKER setelah itu DISNAKER menilai apakah telah disetujui oleh pekerja yang bersangkutan dan telah diaudit oleh akuntan publik belum, kalo sudah terpenuhi semua maka DISNAKER menerbitkan surat persetujuan penangguhan. Jadi boleh membayar dibawah standart asalkan melakukan penangguhan.
12. Sebenarnya kan dasar UMK itu orang yang lajang, bujangan, baru masuk kerja, tidak melihat ijazahnya syukur dia diterima kerja. Itu lah UMK. Tapi kalo misal yang masuk itu sudah mempunyai pengalaman 5 Tahun, sarjana S1 tentu ada bergining power tawar menawar, jadi gak mungkin bisa sama lah. Dasar penentuan upah dikita itu kan berdasarkan standar kompetensi dan keahlian. Layak berapa ? lah Layak itu berdasarkan ketentuan UMK. Kemudian apabila ada tenaga keahlian lagi berdasarkan sertifikasi profesi misalnya itu dinaikan berapa persen misalnya, itu namanya skala gaji. Itu biasanya tiap-tiap perusahaan diminta membuat standar skala gaji tiap-tiap

perusahaan. Namanya juga upah minimum hanya berlaku untuk bujangan, yang baru masuk kerja. Jadi kalo sudah masuk kerja yang ada upah berdasarkan grade berdasarkan lama kerja. Kalo udah satu itu berapa persen, udah dua tahun berapa persen itu yang dinamakan upah sebenarnya. Kalo misal saya tenaga biasa maka harus mau dengan upah layak berdasarkan UMK. PP 78 ini merupakan pengupahan yang layak berdasarkan teori ekonomi, pertumbuhan ekonomi masing-masing daerah karena apa pengupahan berdasarkan PP 78 itu selalu naik walaupun 5%, 10%, 15% kan naik angkanya itu gak mungkin menurun karena pertumbuhan ekonomi Indonesia selalu naik. Apalagi untuk tahun lalu saja pak de karwo menetapkan ongkos transportasi itu dihitung 4x lipat PP (Pulang Pergi) 4 bukan PP 2 sehingga kenaikan upah tahun lalu itu kontroversi bisa mencapai 38% tinggi sekali. Yang namanya buruh pengusaha itukan selalu diibaratkan air dengan minyak mereka tidak lagi melihat bahwa sebenarnya namanya pekerja itu butuh pengusaha namanya pengusaha itu pekerja harus ada kemitraan yang kental bahwa mereka itu partner untuk mencapai kesejahteraan bersama tapi akhirnya dijadikan semacam lawan. Seharusnya yang harus dipertanyakan itu sejauh mana tingkat produktivitas si pekerja itu untuk bisa mempertanggung jawabkan prestasi kerjanya pada perusahaan. Selama ini tidak dipertanyakan masalah prestasi kerja tersebut, seharusnya adanya suatu keseimbangan didalam pertumbuhan dan perkembangan suatu

perusahaan itu orang harus mengukur suatu prestasi kerja selama tidak pernah dipertanyakan toh pada setiap survey-survey itu.

13. Hambatan yang terjadi dalam penetapan upah. Adanya ketidakcocokan dalam persepsi dengan 3 unsur tadi itu saja hambatannya
14. Setiap tahun itu wajar upah itu naik, tapi batas kenaikannya itu dibatas yang wajar dalam artian kemampuan ekonomi perusahaan harus dipertimbangkan. Jangan seperti sekarang gak tau perusahaan kecil atau besar pokoknya upah harus sekian. Ini yang dirasakan pengusaha-pengusaha di APINDO sekarang. Perusahaan padat karya berbeda *mas* kayak misal perusahaan sepatu orderannya di luar negeri terus pekerja padat karya hasilnya kan tidak stabil kalo orderannya lagi banyak bagus kalo pas lagi sedikit gimana.

Informan 4

1. Mariana
2. Unsur Serikat Pekerja
3. Sekertaris SPN (Serikat Pekerja Nasional) dan Anggota Dewan Pengupahan
4. Kalau prosesnya sih yang dijalankan di Sidoarjo ya mulai dari awal bulan april itu ada survei memang dari bupati sendiri ada SK nya mulai April itu mulai survei KHL. Jadi setiap bulan sekali sampai bulan september. Setiap akhir bulan minggu ketiga itu ada evaluasi. Setelah september nanti penentuan angka, jadi Oktober sekita tanggal 25 itu sudah harus ada angka yang akan diangkat atau dikirim ke bupati. Di Sidoarjo kan ada 3 tim, tim pasar larangan, tim pasar wadung asri, tim pasar krian. Kebetulan saya di tim pasar larangan.

Tapi sekarang sejak ada PP 78 sudah tidak ada survey lagi melainkan upah ditentukan berdasarkan rumusan. Rumusannya adalah UMK tahun ini ditambah pertumbuhan ekonomi ketemunya UMK tahun selanjutnya gitu. Tahun ini kan kita masih memakai survey pasarkan itu dari 3 pasar ada yang 2,2 juta ada yang 2,4 juta ada yang 2,1 juta sekian kemaren kalo APINDO nya minta 2.330.000 sekian terus moro-moro jadi segitu.

5. Yaa APINDO, Serikat Pekerja, Pemerintah.
6. Ya survey pasar di Dewan Pengupahan, nanti hasilnya ditambah inflasi ditambah lagi pertumbuhan ekonomi sehingga dibulatkan. Nanti di PP 78 kan sudah tidak survey lagi , tapi Dewan Pengupahan akan masih tetap ada. Kalau dihapusnya sih enggak, masih ada untuk tiap tahunnya cuman evaluasi aja. Nanti kan pas pergantian tahun UMK tahun ini ditambah inflasi ditambah pertumbuhan ekonomi nanti pasti ada angka yang muncul, nah angka yang muncul ini nantinya disepakati kedua belah pihak atau tidak, nanti pastikan ada pro dan kontra nya. Nah waktu penentuan angka dilakukan pada september akhir itu biasanya itu Dewan Pengupahan yang dari APINDO dapat bisikan dari yang diwakili kayak pengusaha-pengusaha APINDO itu menentukan angka sendir, misalnya hasil survey nya itu 2 juta ya aku gak gelem lek sak mono. Sehingga Dewan Pengupahan APINDO nya mengajukan angka tersendiri begitu juga dengan Serikat Pekerja bilamana angkanya itu terlalu rendah baru ada usulan. Setelah Dewan Pengupahan menyampaikan

usulan-usulan tinggal masing-masing ini setuju atau tidak kalau tidak ya tidak usah tandatangan pengajuan yang dibuat pengajuan ke bupati.

7. Ya survey KHL itu *mas*,
8. KHL itu kan Kebutuhan hidup layak seharusnya itu diatas upah untuk lajang ini, kalo kita bilang layak ya gak layak soalnya kan untuk lajang kalo berkeluarga gak layak sekali. Ibaratnya tiga mulut tapi yang diterima hanya hitungannya lajang saja. KHL yang kita punya jauh dari layak.
9. Dengan melakukan survey pasar, dari survey itu nanti akan ketemu KHL itu.
10. Ya seperti itu tadi pertama survey terus hasil survey dirundingkan di Dewan Pengupahan yang nantinya untuk diajukan ke bupati terus ke Gubernur. Jadi apapun hasil survey yang dilakukan tapi tetep mengacu sama Gubernur itu.
11. rata-rata kalo sudah ditetapkan oleh Gubernur tidak semuanya sih yang menjalankan
UMK itu. Hampir yang menjalankan itu hampir sekitar 50%an lah hanya perusahaan-perusahaan yang bermodal asing, Tbk itu saja yang sudah menjalankan UMK itu. Karena memang produksi mereka kayak kebanyakan perusahaan padat karya yang butuh orang banyak tapi minim modal itu pendapatnya atau hasilnya itu minim, itu pengalaman saya dulu bekerja di sektor garmen jadi penghasilannya mereka itu harus sesuai target tapi target mereka itu juga nilainya juga kecil sekali. Kan peraturannya kalo perusahaan tidak mampu membayar UMK diperbolehkan melakukan penangguhan. Kalo di Sidoarjo itu aku jumlahnya gak tau tapi rata-rata yang tidak membayar

UMK itu tidak melakukan penangguhan. Jadi pas hari H mereka membayar UMK yang baru mereka pura-pura tidak mampu jadi tidak melakukan penangguhan. Untuk mekanisme penangguhan itu 30 hari sebelum UMK itu dijalankan, itu mekanismenya harus ada audit keuangan 2 tahun kedepan dan 2 tahun kebelakangan harus disepakati oleh kedua belah pihak pekerja dengan pengusaha. Dan nilainya yang ditangguhkan itu tidak boleh dalam setahun harus selama beberapa bulan saja atau sekitar 6 bulanan saja, jadi setelah 6 bulan itu harus membayar sesuai UMK.

12. Kalau dari sisi serikat pekerja sih masih belum *mas*, karna APINDO itu kalo bisa mintanya serendah-rendah mungkin kalo kita juga kan mintanya setinggi-tinggi mungkin, karna kan kita ngitungnya gak lajang. Kita kerja di suatu perusahaan suatu saat nanti pasti menikah, kalo masih dihitung lajang sudah tidak proporsional lagi. Kalo bicara keadilan adil untuk siapa? Kalo untuk APINDO sih adil aja, kalo bagi kita gak adil wong gimana 3 orang dikasih satu orang apalagi itu juga belum ke jaminan kesehatan dan masih banyak lagi. Kalo kelayakan masih belum layak *mas*, kalau dilihat dari sudut pandang buruh ya *mas*, itu kan sudah termasuk secara keseluruhan seperti sembako, kebutuhan-kebutuhan yang lain semua sudah ada disitu tapi kalo liat kebutuhan kawan-kawan yang dibawah itu sangat kurang sekali soalnya UMK itu dihitung untuk lajang saja jadi kalo umpama kita mempunyai anak satu dengan uang 3.040.000 itu kita kan kurang untuk makan orang tiga karena UMK itu dihitung hanya untuk satu orang saja. UMK itu itungannya untuk

lajang bukan untuk berkeluarga. Jadi kalo misal yang kerja cuman suami punya anak dua ya tetep yang diterima ya UMK nek kita pikir secara logika gak mungkin lah cukup. Untuk tahun ini juga kan ada kebijakan khusus dari Pak Gubernur sendiri, seharusnya naiknya itu gak 3.040.000 segitu yang betul dikurangi 25 ribu, nah 25 ribu itu kebijakan lokal dari Gubernur sendiri.

13. Ya beda pendapat itu *mas*, beda pendapat dari 3 unsur itu. Masing-masing Dewan Pengupahan itu kan punya angka, angka dari masing-masing yang diwakili oleh mereka. APINDO, Serikat itu punya angka masing-masing.
14. Kalau upah itu naik setiap tahun wajarlah wong semua kebutuhan-kebutuhan itu naik dan harga-harga itu berfluktuatif hari ini naik besok turun, jadi kalau misal naiknya setahun sekali yaaa gimana seharusnya gak sesuai. Tapi kan sejak ada PP 78 sudah tidak bisa lagi naiknya setahun sekali per lima tahun sekali.

Informan 5

1. Moch Soleh
2. Unsur Serikat Pekerja
3. Ketua DPC SPSI dan keanggotaan dalam Dewan Pengupahan
4. Pada umumnya kan sudah adanya prosedur ya bahwa kalo kita itu kan hanya pelaksana. Dengan melakukan survey yang dilakukan di pasar sesuai dengan peraturan menteri kan adanya 60 item KHL itu. Setelah itu dibahas di Dewan Pengupahan, survey ini dikordinir oleh BPS selaku juga Dewan Pengupahan, disana ada nilai-nilai item yang mungkin selalu diperdebatkan ada yang

terlalu tinggi ada yang terlalu rendah. Karna yang disurvei ini kan berada di tiga pasar, kalo di Sidoarjo ini ada pasar wadung asri, pasar krian, sama pasar larangan. Tapi dengan adanya PP 78 kita sudah tidak bisa berunding lagi menentukannya, karna di PP 78 sudah ada rumusan upah tahun mendatang itu upah sekarang dikali inflasi dikali pertumbuhan ekonomi. Jadi upah sekarang itu fungsinya ya mungkin UMSK karna harus melakukan analisa UMSK.

5. Ya Dewan Pengupahan, ada 3 unsur. Kalo dari Serikat ada 5 orang, dari APINDO 5 orang dari pemerintah 10, dari akademis 5 orang itu biasanya unsuri. 10 orang itu ya DISNAKER, DISPERINDAG, BPS dan banyak lagi.
6. Keterlibatan Serikat dari survey, pembahasan, hingga mengusulkan kepada bupati nilai UMK yang disepakati. Nah, di dalam survei itu nantinya pasti ada perbedaan nilai-nilai selisih harga ada yang terlalu tinggi dan terlalu rendah hal ini dikarenakan kadang biasanya di tempat biasanya lagi tutup pindah ke tempat lainnya jadi yang ditanyain itu berbeda kayak biasanya sehingga jadi harganya enggak kayak biasanya jadi bikin harga enggak stabil dan sering terjadinya ketidak terbukaannya pedagang itu dalam memberikan informasi itu ditambah apalagi survey itu sudah menjadi rutinas dan kebiasaan. Dan yang biasanya yang membuat upah itu naik tiap tahunnya itu dikarenakan sewa kamar, transportasi, dan satu lagi makanan yang mengikuti inflasi. Sehingga untuk menyamakan perbedaan itu diadakannya rapat pleno persamaan persepsi. Sifatnya Dewan Pengupahan kan hanya meberi rekomendasi ke bupati saja bukan memutuskan, finalnya ada pada Gubernur.

7. Setelah adanya PP 78 Dewan Pengupah tidak dihapus, tapi disuruh menetapkan berdasarkan rumusan yang sesuai dengan PP 78. Sebenarnya Dewan Pengupahan hanya mengusulkan saja dasarnya upah itu kan sebelum PP 78 ini itu survey KHL, produktivitas lah sekarang ini kalo berdasar PP 78 Dewan pengupahan ini sifatnya menjabarkan dari rumusan.
8. Kebutuhan yang bisa cukup menghidupi pekerja.
9. Melalui survey pasar, nanti hasilnya itu berupa angka kebutuhan hidup layak.
10. Gubernur yang menetapkan berdasarkan rekom dari bupati, bupati dapat rekom dari Dewan Pengupahan. Selain itu juga Gubernur dapat rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi
11. Rata-rata sudah dijalankan kalo dari kelompok kita.
12. Ya kalo menurut versi kami masih belum memenuhi adil dan layak lah, saya rasa kalo cuman 60 item itu belum cukup, kalo bicara cukup UMK saat ini itu hanya dihitung hanya lajang saja padahal pekerja ini kebanyakan sudah tidak lajang lagi dan ada juga yang memiliki masa kerja yang sudah lama seharusnya kan yang profesional itu ada perbedaan antara masa kerja baru dengan masa kerja yang lama kalo adil kan seharusnya tidak boleh sama karena melihat pengalaman dan senioritas. Kalo bagi pekerja yang masa kerjanya sudah lebih dari satu kan sebenarnya sudah gak ngomong minimal lagi, selain itu juga UMK pada saat PP 78 ini pada akhirnya yang menentukan 100% dari pemerintah bukan dari perundingan kedua belah pihak karna kan sudah ada rumusan. Supaya dapat dikatakan layak dan cukup itu harus dilihat

masa kerjanya kemudian juga harus dilihat sudah berkeluarga. Kan UMK saat ini juga menghitungnya secara lajang saja padahal pekerja kita ini kebanyakan sudah tidak lajang lagi, seharusnya kalo kita melihat undang-undang mengatakan “upah yang layak bagi pekerja dengan keluarganya”

13. Kalo dalam PP 78 itu tidak ada hambatan yang dialami, kalo sebelum PP 78 hambatan yang dialami paling ya masalah survey itu yang dimana adanya beberapa versi-versi survey itu.
14. Ya kalo menurut kami ya sangat setuju karena setiap tahun itu selalu ada perubahan-perubahan kebutuhan hidup pekerja, karena dalam penghitungannya juga kenaikannya itu pertahun ya.

Informan 6

1. Dr. Rudi Purwono, SE.,MSE
2. Unsur Akademisi
3. Ketua Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Timur
4. Dalam PP 78 tahun 2015 diatur upah minimum dirumuskan ada formulanya dimana upah tahun ke depan dihitung berdasarkan upah minimum sekarang ditambah pertumbuhan ekonomi nasional ditambah inflasi. Untuk KHL memang tidak disebutkan dalam rumusan itu tapi upah-upah sebelumnya sudah tercermin didalamnya berdasarkan KHL.
5. 3 unsur yang terdiri dari unsur pemerintah, buruh, dan pengusaha. Di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi no. 3 Tahun 2005 menyebutkan selain 3 unsur tadi perwakilan akademisi dari perguruan tinggi

pun juga dilibat di Dewan Pengupahan ini, kalo menurut peraturannya jumlahnya akademisi itu 3 tapi dilapangan bisa lebih bisa kurang sesuai dengan kebutuhannya.

6. Keterlibatan akademisi ini hanya sebagai pemberi saran dan masukan saja tapi juga ikut berunding juga.
7. KHL, pertumbuhan ekonomi, dan Inflasi.
8. Stardar kebutuhan yang harus dipenuhi untuk kebutuhan selama 1 bulan
9. Melalui survey harga
10. Adanya pengusulan angka dari Dewan Pengupahan yang disepakati oleh 3 unsur kemudian diajukan ke bupati, terus bupati menyerahkan ke Gubernur, Gubernur yang menetapkan.
11. –
12. Kalo berdasarkan keadilan dan kelayakan sih sudah, karna dalam upah minimum itu ada komponen KHL yang dimana mencakup kebutuhan pokok, kebutuhan sehari-hari dan kebutuhan lainnya yang menunjang hidupnya selama satu bulan.
13. Yang menjadi pengahalang bilamana terjadi semua memiliki persepsi sendiri-sendiri yang satu pengene ngene satu lagi pengene ngene yang tanpa dasar dan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku.
14. Ya wajar saja, memang seharusnya begitu.

LAMPIRAN 3
FOTO DOKUMENTASI PENELITIAN



Bapak Samsul Arifin



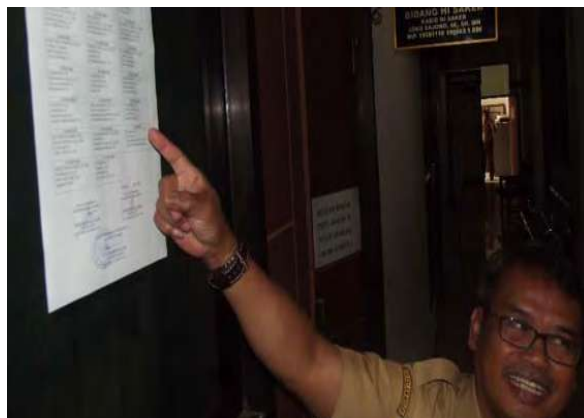
Bapak Moh. Soleh



Ibu Mariana



Bapak Siswanto



Bapak Djoko Sajono



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
JALAN PUTAT INDAH NO.1 TELP. (031) - 5677935, 5681297, 5675493
SURABAYA - (60189)

REKOMENDASI PENELITIAN/SURVEY/KEGIATAN
Nomor : 070 / 3542 /203.3/2016

- Dasar** : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 tahun 2011 ;
2. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 101 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas Sekretariat, Bidang, Sub Bagian dan Sub Bidang Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.
- Menimbang** : Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga Surabaya tanggal 28 Januari 2016 Nomor : 113/UN3.1.4/PP/Akd/2016 perihal Permohonan ijin penelitian/riset atas nama Rachmad Firmansyah

Gubernur Jawa Timur, memberikan rekomendasi kepada :

- a. Nama : Rachmad Firmansyah
b. Alamat : Griyo Mapan Sentosa blok BD18 Waru Sidoarjo
c. Pekerjaan/Jabatan : Mahasiswa
d. Instansi/Organisasi : Universitas Airlangga Surabaya
e. Kebangsaan : Indonesia

Untuk melakukan penelitian/survey/kegiatan dengan :

- a. Judul Proposal : "Proses Perumusan dan Penetapan Kebijakan Pengupahan Dalam Prespektif Sistem Ekonomi Islam"
b. Tujuan : Pengambilan data dan Wawancara
c. Bidang Penelitian : Ekonomi dan Bisnis
d. Dosen Pembimbing : Drs. Mohammad Qudsi Fauzy, MM
e. Anggota/Peserta : -
f. Waktu Penelitian : 3 bulan (Perpanjangan)
g. Lokasi Penelitian : Kabupaten Sidoarjo

Dengan ketentuan

1. Berkewajiban menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib di daerah setempat / lokasi penelitian/survey/kegiatan;
2. Pelaksanaan penelitian agar tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan keamanan dan ketertiban di daerah/lokasi setempat ;
3. Wajib melaporkan hasil penelitian dan sejenisnya kepada Gubernur Jawa Timur melalui Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur dalam kesempatan pertama.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Surabaya, 21 Maret 2016

an. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
PROVINSI JAWA TIMUR
Kepala Bidang Budaya Politik



Tembusan :

- Yth. 1. Gubernur Jawa Timur (sebagai laporan);
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga Surabaya di Surabaya;
3. Yang Bersangkutan.



**PEMERINTAH KABUPATEN SIDOARJO
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jl. Raya A. Yani No. 4 Telp./Fax. 031 8921954

SIDOARJO - 61211

www.bakesbangpol.sidoarjokab.go.id

Sidoarjo, 29 Maret 2016

Kepada
Yth. Sdr. Kepala DINSOSNAKER Kab. Sidoarjo

Nomor : 072/ 233 /404.6.4/2016
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Rekomendasi Penelitian/Survey/Kegiatan
An. Sdr. **RACHMAD FIRMANSYAH**

di
SIDOARJO

Berdasarkan Surat dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Jawa Timur Nomor : 070/3543/203.3/2016 Tanggal 21 Maret 2016 Perihal Permohonan Ijin Penelitian/Survey/Kegiatan, maka bersama ini kami hadapkan :

Nama : **RACHMAD FIRMANSYAH**
Tempat/Tgl Lahir : Jember, 24 Oktober 1992
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Griyo Mapan Sentosa Blok BD – 18 Ds. Tambak Sawah RT. 004 – RW. 004
Kec. Waru Kab. Sidoarjo Telp. 0823 0117 2669
Instansi/Fak/Jurusan : Universitas Airlangga Surabaya / Fak. Ekonomi & Bisnis
NIM : 041114003
Judul : **PROSES PERUMUSAN DAN PENETAPAN KEBIJAKAN PENGUPAHAN DALAM PEMENUHAN KESEJAHTERAAN HIDUP DITINJAU DARI MAQASHID SYARIAH (Studi Kasus Pada Penetapan Upah Minimum Kabupaten Sidoarjo)**
Bidang : Ekonomi & Bisnis
Maksud/Tujuan : Pengambilan Data Awal & Wawancara
Lama survey : 29 Maret s/d 29 Juni 2016
Pengikut : -
Penanggung Jawab : Drs. MOHAMMAD QUDSI FAUZY, MM.

Untuk melakukan penelitian/survey/PKL/KKn/Magang di Instansi/Wilayah Saudara guna kepentingan studi, dengan syarat-syarat/ketentuan sebagai berikut :

1. Berkewajiban menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib di daerah setempat lokasi penelitian/survey/PKL/KKn/Magang.
2. Pelaksanaan penelitian agar tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kesetabilan keamanan dan ketertiban didaerah/lokasi.
3. Yang bersangkutan diberi tugas sesuai relevansinya dengan mata kuliah / pelajaran di sekolah / perguruan tinggi.
4. **Wajib melaporkan hasil penelitian ke Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Sidoarjo dalam kesempatan pertama.**
5. Surat Keterangan ini akan dicabut/tidak berlaku apabila yang bersangkutan tidak memenuhi syarat-syarat serta ketentuan seperti tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.

An. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN SIDOARJO



Tembusan :
Yth.Sdr. 1. Kepala Bappeda Kabupaten Sidoarjo



GUBERNUR JAWA TIMUR

PERATURAN GUBERNUR JAWA TIMUR
NOMOR 36 TAHUN 2015

TENTANG

PERUBAHAN ATAS

PERATURAN GUBERNUR JAWA TIMUR NOMOR 16 TAHUN 2014
TENTANG TATA CARA PENETAPAN UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA
DAN UPAH MINIMUM SEKTORAL KABUPATEN/KOTA SERTA
PENANGGUHAN UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA
DI JAWA TIMUR

GUBERNUR JAWA TIMUR,

Menimbang : bahwa dalam rangka menciptakan kondisi hubungan industrial yang kondusif, harmonis dan dinamis dengan memperhatikan tingkat produktivitas, pertumbuhan ekonomi dan keberlangsungan usaha serta peningkatan kesejahteraan Pekerja/Buruh, maka perlu mengubah Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 16 Tahun 2014 tentang Tata Cara Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota serta Penangguhan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur dengan menetapkan perubahannya dalam Peraturan Gubernur Jawa Timur.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989);
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5589);
4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum;

5. Peraturan

Lampiran: 1

DAFTAR ISIAN
KEBUTUHAN HIDUP LAYAK (KHL) PEKERJA LAJANG DALAM SEBULAN
DENGAN 3000 KALORI PERHARI
BULAN : SEPTEMBER 2015
KABUPATEN : SIDOARJO

No	Keperluan	Mutu/Jenis	Rata - Rata Harga (Hasil Survei)			Nilai Sebulan		
			Wadung Asri	Larangan	Krian	Wadung Asri	Larangan	Krian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
I	MAKANAN MINUMAN							
1.	Beras	Kualitas Sedang	10.000	10.300	9.000	100.000	103.000	90.000
2.	Sumber Protein							
a.	Daging	- Daging Sapi	72.333	67.000	70.667	54.250	50.250	53.000
		- Daging Kambing						
		- Daging Ayam						
b.	Ikan Segar	- Ikan Bandeng	26.600	25.333	26.333	31.920	30.400	31.600
		- Ikan Kembung						
		- Ikan Mujair						
		- Ikan Tawes/Mas						
		- Ikan Tongkol						
		- Ikan Lele						
c.	Telur Ayam	- Telur Ayam	19.000	18.500	19.000	19.000	18.500	19.000
3.	Kacang - Kacangan	- Tahu	11.000	6.700	6.850	49.500	30.150	30.825
		- Tempe						
4.	Susu Bubuk	- Dancow Dos	92.375	92.375	92.375	83.138	83.138	83.138
5.	Gula Pasir	Produksi Dalam Negeri	10.500	10.500	10.500	31.500	31.500	31.500
6.	Minyak Goreng	Minyak Curah	9.200	9.500	9.000	18.400	19.000	18.000
7.	Sayuran	- Bayam	5.700	4.500	6.880	41.040	32.400	49.537
		- Kangkung						
		- Sawi Hijau						
		- Kol Putih						
		- Kacang Panjang						
8.	Buah-Buahan	- Pisang Ambon	7.050	9.333	9.026	52.875	70.000	67.693
		- Jeruk Lokal						
		- Pepaya						
9.	Karbohidrat Lain	- Tepung Terigu	14.163	14.500	12.977	42.490	43.500	38.930
		- Mie Kering						
		- Mie Instan						
10.	Teh / Kopi	- Teh Celup	4.900	4.500	5.000	4.900	4.500	5.000
		- Kopi KW Sedang	12.800	5.150	16.000	12.800	5.150	16.000
11.	Bumbu - Bumbuan	15% dari jumlah nilai kelompok I (Item 1 s/d 10)	44.343	41.729	44.041	81.272	78.223	80.133
		Jumlah Kelompok I (Item 1 s/d 11)	339.965	319.920	337.649	623.084	599.711	614.356

No	Keperluan	Mutu/lewis	Rata - Rata Harga (Hasil Survei)			Nilai Sebulan		
			Wadung Asri	Larangan	Krian	Wadung Asri	Larangan	Krian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
II. SANDANG								
12.	Celana panjang / Rok / Pakaian muslim	- Celana panjang setara katun - Rok setara katun	80.000	77.500	68.300	40.000	38.750	34.150
13.	Celana Pendek	Katun Sedang	45.000	35.000	60.000	7.500	5.833	10.000
14.	Ikat Pinggang	Kulit sintesis, Polos, Tidak Branded	30.000	37.000	25.000	2.500	3.083	2.083
15.	Kemeja lengan pendek / Blus	- Kemeja lengan pendek setara katun - Blus setara katun	62.500	80.000	57.000	31.250	40.000	28.500
16.	Kaos oblong / BH	- Kaos Oblong - BH	17.500	24.000	24.705	8.750	12.000	12.353
17.	Celana Dalam	- Celana dalam pria (KW Sedang) - Celana dalam wanita (KW Sedang)	8.500	8.750	10.275	1.063	1.094	1.284
18.	Sarung / Kain Panjang	- Sarung (KW Sedang) - Kain Panjang (KW Sedang)	42.500	40.000	38.750	5.313	5.000	4.844
19.	Sepatu	- Pria : Kulit sintesis - Wanita : Kulit sintesis	127.500	68.250	70.650	21.250	11.375	11.775
20.	Kaos Kaki	Katun, Polyester, Polos, Sedang	5.000	11.500	10.000	1.667	3.833	3.333
21.	Perlengkapan Pembersih Sepatu :							
	a. Semir Sepatu	Mutu sedang	13.000	14.700	6.000	6.500	7.350	3.000
	b. Sikat Sepatu	Mutu sedang	5.000	3.000	8.000	417	250	667
22.	Sandal Jepit	Mutu sedang	13.000	10.000	10.000	2.167	1.667	1.667
23.	Handuk mandi	Ukuran 100 x 60 cm	30.000	65.000	31.250	2.500	5.417	2.604
24.	Perlengkapan Ibadah							
	a. Sajadah	Mutu sedang	25.000	26.000	42.500	2.083	2.167	3.542
	b. Mukenah	Mutu sedang	40.000	57.000	80.000	3.333	4.750	6.667
	c. Peci, dll	Mutu sedang	35.000	45.000	37.500	2.917	3.750	3.125
Jumlah Kelompok II (Item 12 s/d 24)			579.500	602.700	579.930	139.208	146.319	129.593

No	Keperluan	Mutu/Jenis	Rata - Rata Harga (Hasil Survei)			Nilai Sebulan		
			Wadung Asri	Larangan	Krian	Wadung Asri	Larangan	Krian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
III. PERUMAHAN								
25.	Sewa Kamar	Dapat menampung jenis KHL Lainnya	450.000	450.000	450.000	450.000	450.000	450.000
26.	Dipan / Tempat Tidur	No. 3 (90 x 200 cm) Polos Plitur	375.000	750.000	700.000	7.813	15.625	14.583
27.	Perlengkapan Tidur							
a.	Kasur Busa	- Busa	487.500	600.000	500.000	10.156	12.500	10.417
b.	Bantal Busa	- Busa	35.000	30.000	25.000	1.944	1.667	1.389
28.	Sprei dan sarung bantal	Katun	75.000	65.000	75.000	12.500	10.833	12.500
29.	Meja dan kursi	1 Meja dan 4 kursi plastik	350.000	300.000	250.000	7.292	6.250	5.208
30.	Lemari pakaian	Kayu, tipe standard	475.000	500.000	500.000	9.896	10.417	10.417
31.	Sapu	Sapu Rumah	15.000	21.000	25.000	2.500	3.500	4.167
32.	Perlengkapan Makan :							
a.	Piring Makan	- Kedaung Polos	2.500	4.950	14.580	625	1.238	3.645
b.	Gelas Minum	- Polos	3.000	1.250	4.330	750	313	1.083
c.	Sendok Garpu	- Stainles	8.000	3.500	10.000	2.000	875	2.500
33.	Ceret Aluminium	Ukuran diameter 24 cm	60.000	26.400	75.000	2.500	1.100	3.125
34.	Wajan Aluminium	Ukuran diameter 32 cm	35.000	14.375	35.000	1.458	599	1.458
35.	Panci Aluminium	Ukuran diameter 33 cm	53.000	23.000	55.000	8.833	3.833	9.167
36.	Sendok Masak	Aluminium	5.000	3.500	7.500	417	292	625
37.	Rice cooker	Ukuran 1/2 Liter, 350 Watt	215.000	195.000	180.000	4.479	4.063	3.750
38.	Kompas dan Perlengkapan							
a.	Kompas gas 1 tungku	- SNI	75.000	70.000	107.500	3.125	2.917	4.479
b.	Se'ang dan Regulator	- SNI	70.000	70.000	75.000	2.917	2.917	3.125
c.	Tabung gas 3 Kg	- Pertamina	130.000	135.000	127.500	2.167	2.250	2.125
39.	Gas Elpiji	Tabung 3 Kg	17.000	17.500	17.000	17.000	17.500	17.000
40.	Ember Plastik	Ukuran 20 Liter	30.000	35.000	55.000	5.000	5.833	9.167
41.	Gayung Plastik	Sedang	6.000	4.000	7.500	500	333	625
42.	Listrik	Rumah Tangga 900 Watt	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
43.	Bola Lampu Hemat Energi	14 Watt	33.000	32.000	32.000	8.250	8.000	8.000
44.	Air Bersih	Standart PDAM	21.750	21.750	21.750	43.500	43.500	43.500
45.	Sabun cuci pakaian	Sabun Cream / Detergen	15.500	15.500	12.800	23.250	23.250	19.200
46.	Sabun cuci piring (colek)	500 gram	4.650	4.650	4.650	4.650	4.650	4.650
47.	Setrika	350 Watt	110.000	93.500	99.000	2.292	1.948	2.063
48.	Rak piring portable plastik	Sedang	25.000	40.000	40.000	1.042	1.667	1.667
49.	Pisau dapur	Sedang	5.000	5.000	10.000	139	139	278
50.	Cermin	30 x 50 cm	50.000	65.000	40.000	1.389	1.806	1.111
Jumlah Kelompok III (Item 25 s/d 50)			3.338.900	3.696.875	3.656.110	738.383	739.812	751.022

ADLN - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

No	Keperluan	Mutu/Jenis	Rata - Rata Harga (Hasil Survei)			Nilai Sebulan		
			Wadung Asri	Larangan	Krian	Wadung Asri	Larangan	Krian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
IV. PENDIDIKAN								
51.	Bacaan / radio	Tabloid	8.000	8.000	8.000	32.000	32.000	32.000
52.	Ballpoint / Pensil	Sedang	2.500	2.000	2.000	1.250	1.000	1.000
Jumlah Kelompok IV (Item 51 s/d 52)			10.500	10.000	10.000	33.250	33.000	33.000
V. KESEHATAN								
53.	Sarana Kesehatan :							
a.	Pasta Gigi	Tube 75 Gr / yang beredar di pasaran	3.700	3.500	3.300	3.700	3.500	3.300
b.	Sabun Mandi	Kemasan 80 Gr / yang beredar di pasaran	2.500	3.000	2.500	5.000	6.000	5.000
c.	Sikat Gigi	Produk Lokal	3.000	3.500	2.300	750	875	575
d.	Shampu	Produk Lokal	8.500	9.500	7.500	8.500	9.500	7.500
e.	Pembalut / alat cukur	- produk lokal - Alat cukur yang biasa di gunakan masyarakat setempat	4.500	3.500	3.700	4.500	3.500	3.700
54.	Deodorant	100 ml/gram	13.000	14.500	13.000	6.500	7.250	6.500
55.	Obat anti nyamuk	Bakar	3.250	3.500	3.200	9.750	10.500	9.600
56.	Potong Rambut	Tukang cukur Salon	15.000	12.500	12.000	8.000	6.250	6.000
57.	Sisir	Biasa	2.000	2.500	2.000	333	417	333
Jumlah Kelompok V (Item 53 s/d 57)			56.450	56.000	49.500	47.033	47.792	42.508
VI. TRANSPORTASI								
58.	Transportasi kerja dan lainnya	Tarif angkutan umum (dalam kota) Maks 15 KM Sekali jalan	648.000	648.000	648.000	648.000	648.000	648.000
Jumlah Kelompok VI (Item 58)			648.000	648.000	648.000	648.000	648.000	648.000
VII. REKREASI DAN TABUNGAN								
59.	Rekreasi	Tempat rekreasi/hiburan terdekat	35.000	35.000	35.000	8.750	8.750	8.750
60.	Tabungan (2% dari nilai 1 s/d 45)		100.126	107.370	106.324	44.754	44.458	44.545
Jumlah Kelompok VII (Item 59 s/d 60)			135.126	142.370	141.324	53.504	53.218	53.295
Jumlah Keseluruhan (I+II+III+IV+V+VI+VII)			5.106.441	5.475.865	5.422.512	2.282.463	2.267.851	1.271.774
Rata-rata 3 pasar			5.334.940			2.274.029		

Lampiran 1

DAFTAR ISIAN
KEBUTUHAN HIDUP LAYAK (KHL) PEKERJA LAJANG DALAM SEBULAN
DENGAN 3000 KALORI PERHARI
BULAN : SEPTEMBER 2015
KABUPATEN : SIDOARJO

No	Keperluan	Mutu/Jenis	Rata-rata Harga Kab.	Rata-rata Nilai Sebulan Kab.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
I	MAKANAN MINUMAN			
1.	Beras	Kualitas Sedang	9.767	97.667
2.	Sumber Protein			
a.	Daging	- Daging Sapi - Daging Kambing - Daging Ayam	70.000	52.500
b.	Ikan Segar	- Ikan Bandeng - Ikan Kembung - Ikan Mujair - Ikan Tawes/Mas - Ikan Tongkol - Ikan Lele	26.089	31.307
c.	Telur Ayam	- Telur Ayam	18.833	18.833
3.	Kacang Kacangan	- Tahu - Tempe	8.183	36.825
4.	Susu Bubuk	- Dancow Dos	97.375	83.138
5.	Gula Pasir	Produksi Dalam Negeri	10.500	31.500
6.	Minyak Goreng	Minyak Curah	9.233	18.467
7.	Sayuran	- Bayam - Kangkung - Sawi Hijau - Kol Putih - Kacang Panjang	5.693	40.992
8.	Buah-Buahan	- Pisang Ambon - Jeruk Lokal - Pepaya	8.470	63.523
9.	Karbohidrat Lain	- Tepung Terigu - Mie Kering - Mie Instan	13.880	41.640
10.	Teh / Kopi	- Teh Celup - Kopi KW Sedang	4.800	4.800
11.	Bumbu - Bumbuan	15% dari jumlah nilai kelompok I (Item 1 s/d 10)	43.371	79.876
	Jumlah Kelompok I (Item 1 s/d 11)		332.511	612.384

No	Keperluan	Mutu/Jenis	Rata-rata Harga Kab.	Rata-rata Nilai Sebulan Kab.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
II.	SANDANG			
12.	Celana panjang / Rok / Pakaian muslim	- Celana panjang setara katun - Rok setara katun	75.267	37.633
13.	Celana Pendek	Katun Sedang	46.667	7.778
14.	Ikut Pinggang	Kulit sintesis, Polos, Tidak Branded	30.667	2.556
15.	Kemeja lengan pendek / Blus	- Kemeja lengan pendek setara katun - Blus setara katun	66.500	33.250
16.	Kaos oblong / BH	- Kaos Oblong - BH	22.068	11.034
17.	Celana Dalam	- Celana dalam pria (KW Sedang) - Celana dalam wanita (KW Sedang)	9.175	1.147
18.	Sarung / Kain Panjang	- Sarung (KW Sedang) - Kain Panjang (KW Sedang)	40.417	5.052
19.	Sepatu	- Pria : Kulit sintetis - Wanita : Kulit sintetis	88.800	14.800
20.	Kaos Kaki	Katun, Polyster, Polos, Sedang	8.833	2.944
21.	Perlengkapan Pembersih Sepatu :			
	a. Semir Sepatu	Mutu sedang	11.233	5.617
	b. S'kat Sepatu	Mutu sedang	5.333	
22.	Sandal Jepit	Mutu sedang	11.000	1.833
23.	Handuk mandi	Ukuran 100 x 60 cm	42.083	3.507
24.	Perlengkapan Ibadah			
	a. Sajadah	Mutu sedang	31.167	
	b. Mukenah	Mutu sedang	59.000	4.917
	c. Peci, dll	Mutu sedang	39.167	
Jumlah Kelompok II (Item 12 s/d 24)			587.377	138.373

No	Kebutuhan	Mutu/Jenis	Rata-rata Harga Kab.	Rata-rata Nilai Sebulan Kab.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
III. PERUMAHAN				
25.	Sewa Kamar	Dapat menampung jen's KRL Lainnya	450.000	450.000
26.	Dipan / Tempat Tidur	No. 3 (90 x 200 cm) Polos Pilitur	608.333	12.674
27.	Perlengkapan Tidur			
a.	Kasur Busa	- Busa	529.167	11.024
b.	Bantal Busa	- Busa	30.000	
28.	Sprei dan sarung bantal	Katun	71.667	11.944
29.	Meja dan kursi	1 Meja dan 4 kursi plastik	300.000	6.250
30.	Lemari pakaian	Kayu, tipe standard	491.667	10.243
31.	Sapu	Sapu Rumah	20.333	3.389
32.	Perlengkapan Makan :			
a.	Piring Makan	- Kedaung Polos	7.343	1.836
b.	Gelas Minum	- Polos	2.800	715
c.	Sendok Garpu	- Stainles	7.167	1.792
33.	Ceret Aluminium	Ukuran diameter 24 cm	53.800	2.242
34.	Wajan Aluminium	Ukuran diameter 32 cm	28.125	1.172
35.	Panci Aluminium	Ukuran diameter 33 cm	43.667	7.278
36.	Sendok Masak	Aluminium	5.333	444
37.	Rice cooker	Ukuran 1/2 Liter, 350 Watt	196.667	4.097
38.	Kompas dan Perlengkapan			
a.	Kompas gas 1 tungku	- SNI	84.167	
b.	Selang dan Regulator	- SNI	71.667	2.985
c.	Tabung gas 3 Kg	- Pertamina	130.833	
39.	Gas Elpiji	Tabung 3 Kg	17.167	17.167
40.	Ember Plastik	Ukuran 20 Liter	40.000	6.667
41.	Gayung Plastik	Sedang	5.833	486
42.	Listrik	Rumah Tangga 900 Watt	100.000	100.000
43.	Bola Lampu Hemat Energi	14 Watt	32.333	8.083
44.	Air Bersih	Standart PDAM	21.750	43.500
45.	Sabun cuci pakaian	Sabun Cream / Detergen	14.600	21.900
46.	Sabun cuci piring (colek)	500 gram	4.650	4.650
47.	Setrika	350 Watt	100.833	2.101
48.	Rak piring portable plastik	Sedang	35.000	1.458
49.	Pisau dapur	Sedang	6.667	185
50.	Cermin	30 x 50 cm	51.667	1.435
Jumlah Kelompok III (Item 25 s/d 50)			3.563.295	743.072

No	Keperluan	Mutu/Jenis	Rata-rata Harga Kab.	Rata-rata Nilai Sebulan Kab.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
IV. PENDIDIKAN				
51.	Bacaan / radlo	Tabloid	8.000	32.000
52.	Ballpoint / Pensil	Sedang	2.167	1.083
Jumlah Kelompok IV (item 51 s/d 52)			10.167	33.083
V. KESEHATAN				
53.	Sarana Kesehatan :			
a.	Pasta Gigi	Tube 75 Gr / yang beredar di pasaran	3.500	3.500
b.	Sabun Mandi	Kemasan 80 Gr/ yang beredar di pasaran	2.667	5.333
c.	Sikat Gigi	Produk Lokal	2.933	733
d.	Shampo	Produk Lokal	8.500	8.500
e.	Pembalut / alat cukur	- produk lokal - Alat cukur yang biasa di gunakan masyarakat setempat	3.900	3.900
54.	Deodorant	100 ml/gram	13.500	6.750
55.	Obat anti nyamuk	Bakar	3.317	9.950
56.	Potong Rambut	Tukang cukur Salon	13.500	6.750
57.	Sisir	Biasa	2.167	361
Jumlah Kelompok V (Item 53 s/d 57)			53.983	45.778
VI. TRANSPORTASI				
58.	Transportasi kerja dan lainnya	Tarif angkutan umum (dalam kota) Maks 15 KM Sekali jalan	648.000	648.000
Jumlah Kelompok VI (Item 58)			648.000	648.000
VII. REKREASI DAN TABUNGAN				
59.	Rekreasi	Tempat rekreasi/hiburan terdekat	35.000	8.750
60.	Tabungan (2% dari nilai 1 s/d 45)		104.607	44.589
Jumlah Kelompok VII (Item 59 s/d 60)			139.607	53.339
Jumlah Keseluruhan (I+II+III+IV+V+VI+VII)			5.334.940	2.274.029

PASAR WAJON
 PASAR LAMPAR
 PASAR...
 Kab. SIDOARJO

bulan

WAKIL KETUA DEPERKAB. SDA
 DJOGO SAJONO

SEKRETARIS DEPERKAB
 M. ANWAR KHOIFIN

M. Hani Plunin