

Analisis Ekonomi Syariah Tentang Sistem Upah Bagi Tenaga Kerja Dikota Padangsidempuan

Nur Annisa Pulungan, M. Yarham

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri

Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Kota Padangsidempuan

Email: nurannisapulungan30@gmail.com, myarhamlubis@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menjelaskan Analisis ekonomi syari'ah tentang sistem upah bagi tenaga kerja Dikota Padangsidempuan, Permasalahan dalam penelitian ini yaitu Bagaimana sistem upah tenaga kerja di kota padangsidempuan dalam perspektif ekonomi islam. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui sistem upah tenaga kerja di kota padangsidempuan dan untuk mengetahui tinjauan dalam ekonomi syariah tentang sistem upah tenaga kerja di kota padangsidempuan Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*) yaitu suatu penelitian yang dilakukan dalam kehidupan yang sebenarnya. Penelitian ini di analisis dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem upah tenaga kerja di kota padangsidempuan belum melaksanakan ketentuan sistem pengupahan yang sesuai dengan surah An - Nahal ayat 90 dan pasal 1 ayat 30 Undang - undang No.13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan. Berdasarkan perspektif ekonomi islam sistem pengupahan belum memenuhi karakteristik, yaitu memberikan upah yang adil dan juga sistem pengupahan belum sesuai dengan panduan pekerja dalam islam dalam panduan bekerja, islam sangat menganjurkan untuk ummatnya agar senantiasa bertanggung jawab atas perjanjian /akad yang telah dibuat

Kata kunci: *Sistem Upah Tenaga Kerja, Ekonomi Syariah*

Abstract

This research explains the sharia economic analysis of the wage system for workers in the city of Padangsidempuan. The problem in this research is how the wage system for workers in the city of Padangsidempuan is from an Islamic economic perspective. The aim of this research is to find out the labor wage system in Padangsidempuan city and to find out an overview in sharia economics about the labor wage system in Padangsidempuan city. This research includes field research, namely research carried out in real life.. Next, this research was analyzed using quantitative research methods with a associate approach. The results of the research show that the labor wage system in Padangsidempuan City has not implemented the wage system provisions in accordance with Surah An-Nahal paragraph 90 and Article 1 Paragraph 30 of Law No. 13 of 2003 concerning labor. Based on the Islamic economic perspective, the wage system does not meet the characteristics, namely providing fair wages and also the wage system is not in accordance with Islamic worker guidelines in work guidelines. Islam strongly

Nur Annisa Pulungan, M. Yarham

Analisis Ekonomi Syariah Tentang Sistem Upah Bagi Tenaga Kerja Dikota Padangsidimpuan

recommends for its ummah to always be responsible for the agreements/contracts that have been made.

Keywords: *Labor Wage System, Syariah Economics*

Pendahuluan

Masalah yang kerap timbul di Indonesia yaitu perusahaan terkadang menetapkan upah tenaga kerja masih dibawah standar upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Mengenai upah tenaga kerja di perusahaan kerap membrikan aspirasi melalui aksi buruh untuk meminta keadilan mengenai upah. Hal tersebut perlu menjadi perhatian bagi pemerintah yang membuat kebijakan mengenai upah dan tenaga kerja (Ridwan Murtadho 2013)

Tenaga kerja merupakan tokoh utama dalam kegiatan usaha. Dimana kesejahteraan tenaga kerja merupakan bentuk usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dengan kenyamanan tenaga kerja. Menurut pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan.

Perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah (Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluser Ketenagakerjaan). (Pasal 88 ayat (1) (2) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja) (Kluser Ketenagakerjaan) / (UU No. 11/2020 Ciptaker). Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 dalam Bab IX pasal 1 ayat 14 mengatakan bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Islam menjelaskan tentang keadilan dan kelayakan dalam pemberian upah, dalam QS An-Nahl ayat 90 "Allah SWT memerintahkan kepada pemberi kerja untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada pekerjanya". Salah satu unsur pokok dalam suatu hubungan antara pekerja/buruh dengan yang memberi pekerjaan yaitu adanya timbal balik antara pekerja dan upah.

Pengupahan dan perburuan dalam teori ekonomi sangat terkait dengan tenaga kerja, salah satu faktor penting dari empat faktor produksi. Tenaga kerja lebih dinilai salah satu jenis komoditas atau barang modal yang akan menghasilkan nilai baru bagi produk komoditas yang diciptakan. Dengan konsep ini, kesenjangan antara kepentingan buruh dan upah yang diberikan kepadanya, serta kepentingan pengusaha dengan target keuntungannya dalam memproduksi.(Huda 2005)

Menurut Sistem Ekonomi Islam (2013) Dalam Ekonomi Islam, upah juga disebut dengan ujuh yang pembahasannya lebih jauh dalam ekonomi sering dikaitkan dengan kontrak perjanjian kerja yang dilakukan. Penentuan upah pekerja sangat memegang teguh prinsip keadilan dan kecukupan. Prinsip utama keadilan terletak pada akad dan komitmen atas dasar kerelaan melakukannya. Akad di dalam transaksi kerja merupakan akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha, sehingga sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Dalam suatu perjanjian harus mengakomodasi pembayar pekerja dengan bagian yang harus diterima sesuai dengan kerjanya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan,peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana sistem upah tenaga kerja dikota padangsidempuan. Sebagai upaya untuk mengetahui pengaruh tersebut perlu dilakukan penelitian dengan judul “ Analisis Ekonomi Syariah Tentang Sistem Upah Tenaga Kerja Dikota Padangsidempuan”.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis, hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Menurut (Sugiyono, 2019) Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data

Hasil dan Pembahasan

Daftar UMP Sumatera Utara selama lima tahun terakhir,

| Tahun | Data UMP Sumatra Utara |
|-------|------------------------|
| 2018 | Rp 2.132.189 |
| 2019 | Rp 2.303.403 |
| 2020 | Rp 2.499.423 |
| 2021 | Rp 2.499.423 |
| 2022 | Rp 2.522.609 |

UMP adalah upah minimum provinsi yang menggantikan UMR. Cakupan kawasan ini adalah semua wilayah di provinsi baik kota maupun kabupaten. Menurutnya, kondisi ekonomi yang masih belum stabil memberikan dampak yang cukup signifikan dalam menaikkan UMP 2023. Kenaikan UMP ini sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Kemenaker) Nomor 18 tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023. (Badan Pusat Statistik)

Kenaikan UMP ini akan mulai berlaku pada 1 Januari 2023. "Tentu ini sesuai dengan kemenaker Nomor 18 Tahun 2022, di situ ada formula cara perhitungannya. "Kita harap ini mampu mendongkrak perekonomian Sumut dan juga berdampak signifikan untuk buruh.

Data UMR di kota Padang sidempuan selama lima tahun terakhir

| Tahun | Data UMR Padangsidempuan |
|--------------|---------------------------------|
| 2018 | Rp. 2.283.000 |
| 2019 | Rp. 2.466.325 |
| 2020 | Rp. 2.676.209 |
| 2021 | Rp. 2.676.209 |
| 2022 | Rp. 2.704.365 |

Menurut Pasal 41, peraturan pemerintah sehubungan dengan gaji, gaji pokok adalah komponen UMR. Oleh karena itu, UMR adalah upah minimum yang dapat terdiri dari gaji pokok tanpa subsidi atau gaji pokok, termasuk penugasan permanen. Ketentuan dasar berkaitan Gaji standar UMR Padangsidempuan dasarnya sama dengan Gaji UMR sesuai sama Aturan negara. Semuanya mengacu kepada Undangundang Nomor 13 yang membicarakan perihal Ketenagakerjaan yang ditetapkan di tahun 2013. Pada UU ini ditekankan kalau tidak boleh memberi upah di bawah UMR

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang upah tenaga kerja Upah/gaji adalah satu topik ketenagakerjaan yang paling sering ditanyakan oleh pekerja. Kebijakan pengupahan yang diatur oleh negara mencakup upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban

lainnya. Mari belajar lebih jauh terkait kebijakan-kebijakan pengupahan tersebut.

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003), Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dari beberapa pengertian upah, dapat dilihat bahwa masing-masing pendapat memiliki penekanan yang berbeda. Meskipun ada kesamaan maksud, yang menganggap bahwa upah merupakan penghasilan tenaga kerja dalam bentuk uang atau yang dapat dinilai dalam bentuk uang. Upah yang diterima merupakan hak atas hasil kerjanya, bukan pemberian sebagai hadiah dari pemberi kerja. Kedudukan upah merupakan bagian terpenting dari suatu hubungan kerja, karena merupakan pendapatan atau penghasilan untuk menunjang kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya (Yono 2021). Pengertian upah menurut Undang-undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2000, Bab I, pasal 1, Ayat 30: "Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. (Undang-undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2000)

Berdasarkan pasal 88 ayat (3) UU 13/2003 jo. Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU 11/2020) dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 (PP 36/2021), Kebijakan Pengupahan meliputi:

1. Upah minimum;
2. Struktur dan skala upah;

3. Upah kerja lembur;
4. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
5. bentuk dan cara pembayaran upah;
6. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
7. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya prinsip kebijakan pengupahan sebagaimana termuat dalam peraturan perundang-

UU 13/2003 jo. UU 11/2020 dan PP 36/2021 adalah sebagai berikut:

1. Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1) dan (2) UU 13/2003 jo. UU 11/2020 dan pasal 2 ayat (1) PP 36/2021)
2. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi.
3. Setiap pekerja berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya (Pasal 88A ayat (1) dan (2) UU 13/2003 jo. UU 11/2020 dan pasal 2 ayat (2) dan (3) PP 36/2021)

Hal-hal yang termasuk dalam komponen upah yaitu (Fericha Dian 2013).

a. Upah pokok

Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasar perjanjian

b. Tunjangan tetap

Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan

c. Tunjangan tidak tetap

Tunjangan tidak tetap adalah pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja dan diberikan secara tidak tetap bagi pekerja dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

Telah dijelaskan dalam UUD 1945 pasal 27 bahwa: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, maka pemerintah wajib menyediakan lapangan kerja dan melindungi hak-hak tenaga kerja". Untuk melaksanakan kewajiban tersebut, maka pemerintah lewat instansi terkait telah melakukan upaya-upaya untuk mengatasi masalah- masalah, baik yang berhubungan dengan angkatan kerja maupun dengan tenaga kerja. Peran pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan amatlah dibutuhkan, karena dengan adanya intervensi pemerintah tersebut maka peningkatan masalah ketenagakerjaan yang diakibatkan oleh persaingan pasar dapat dihindari. Friedman menjelaskan tentang peran negara dalam konsep negara modern.

Prinsip Pengupahan Dalam Ekonomi Islam Konsep upah menurut Ekonomi Islam, yang pertama adalah prinsip keadilan dan kedua prinsip kelayakan. Mari kita lihat kedua prinsip ini menurut kaca mata Ekonomi Islam (Ruslan 2020) :

a) Prinsip Adil

Al-Quran menegaskan (QS. Al -Maidah/5:8); Terjemahnya: "Berbuat adillah, karena adil itu lebih dekat kepada taqwa". Hadis Nabi saw. Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering, dan beritahukan ketentuan upahnya terhadap apa yang dikerjakan". (HR. Baihaqi). Ayat Al-Quran dan Hadist riwayat Baihaqi di atas, dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen atas dasar kerelaan melakukannya. Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja diperkerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah.

Khusus untuk cara pembayaran upah, Rasulullah saw bersabda: “Dari Abdullah bin Umar, Rasulullah saw. Bersabda: “Berikanlah upah orang sebelum kering keringatnya”. (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani). Dalam menjelaskan Hadist ini, Syekh Yusuf Qardhawi dalam kitabnya Pesan nilai dan moral dalam perekonomian Islam, menjelaskan sebagai berikut: Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatannya, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan.

b) Kelayakan (Kecukupan)

Jika adil berbicara tentang kejelasan, transparansi serta proporsionalitas ditinjau dari berat pekerjaannya, maka layak berhubungan dengan besaran yang diterima layak disini bermakna cukup dari segi pangan, sandang dan papan. Dari Hadist yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah saw bersabda: “Mereka (para budak) adalah saudaramu, Allah swt. Menempatkan mereka di bawah asuhanmu. Sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya sendiri dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya sendiri dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka mengerjakannya.” (HR. Muslim).

Dapat dijabarkan bahwa hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan pekerjaan formal, tetapi karyawan sudah dianggap merupakan keluarga majikan. Konsep menganggap karyawan sebagai keluarga majikan merupakan konsep Islam yang lebih dari 14 abad yang lalu telah disabdakan Rasulullah saw. Konsep ini dipakai oleh pengusaha-pengusaha arab pada masa lalu, dimana mereka sering kali memperhatikan kehidupan karyawannya diluar lingkungan kerjanya. Hal inilah sangat jarang dilakukan saat ini. Upah menurut Islam sangat besar

Nur Annisa Pulungan, M. Yarham

Analisis Ekonomi Syariah Tentang Sistem Upah Bagi Tenaga Kerja Dikota Padangsidimpuan

kaitannya dengan konsep moral, upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan.

Simpulan

Dari pembahasan sebelumnya maka dapat di simpulkan

1. Kebijakan pengupahan yang diatur oleh negara mencakup upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya. Mari belajar lebih jauh terkait kebijakankebijakan pengupahan tersebut. Kenaikan UMP ini akan mulai berlaku pada 1 Januari 2023."Tentu ini sesuai dengan kemenaker Nomor 18 Tahun 2022, di situ ada formula cara perhitungannya. "Kita harap ini mampu mendongkrak perekonomian Sumut dan juga berdampak signifikan untuk buruh.
2. Menurut Ekonomi Islam, sistem upah tenaga kerja Dikota Padangsidimpuan belum memenuhi sistem upah menurut Syari'at Islam .Karena setiap majikan berkewajiban untuk menetapkan standar upah bagi para pekerjanya. Sistem upah ini ditinjau dari keadilan, kewajaran dalam penerimaan upah adalah ada yang berjalan dengan baik dan ada yang belum berjalan dengan baik. Oleh karena prinsip keadilan, kewajaran merupakan konsep yang harus diutamakan dalam pengupahan menurut islam maka dalam pelaksanaannya harus lebih ditekankan

Saran

1. Kepada Pengusaha

Hendaklah memperhatikan lagi hak-hak buruh/pekerjanya dan sistem upah tersebut harus tetap sesuai dengan prinsip keadilan dan kewajaran, untuk itu diharapkan hendaknya pihak pengusaha menerapkan standar upah

bagi para pekerjanya agar prinsip-prinsip tersebut dapat terlaksana dengan baik serta memberikan manfaat antara kedua belah pihak.

2. Kepada Tenaga Kerja atau Karyawan

Hendaknya tetap melakukan pekerjaan dengan baik dan tidak menyalahgunakan kepercayaan pihak pengusaha, bekerja dengan ikhlas, niatkan mencari nafkah untuk keluarga dan membantu pihak pengusaha dalam menyelesaikan semua tugas-tugas. Dengan modal kepercayaan tersebut pihak pengusaha akan menggunakan jasa pekerja/buruh.

Daftar Pustaka

Badan Pusat Statistik Sumatra Utara

Ferricha, Dian. 2013. Sistem Pengupahan Berbasis Syariah sebagai Alternatif Menciptakan Iklim Investasi yang Kondusif di Indonesia. Publisher: Dinamika Penelitian Huda, Nurul Hadi Risza Idris, Mustafa Edwin Nasution, dkk. 2007. Ekonomi Makro Islam. Jakarta : Kencana

Yono, Upah Perspektif Islam dalam Pengembangan Ekonomi (Universitas Ibnu Khaldun, Indonesia, 2021), hal. 122

Ridwan, Murtadho. 2013. Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam. Ruslan Abdul Ghofur, Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam, Cet, "Ke-1, Jakarta, Arjasa pratama, 2020, h.4

Nur Annisa Pulungan, M. Yarham

Analisis Ekonomi Syariah Tentang Sistem Upah Bagi Tenaga Kerja Dikota Padangsidempuan