

**ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PERBEDAAN
PENETAPAN UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA
(UMK) PADA SURAT KEPUTUSAN GUBERNUR JAWA
TENGAH NOMOR 561/39 TAHUN 2021**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Mem peroleh Gelar Sarjana Program Strata 1 (S.1)**



Oleh :

SULTON ULUMUDIN

NIM. 1802036079

**HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
2022**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eks.

Hal : Naskah Skripsi

An. Sdr. **Sulton Ulumudin**

Kepada Yth

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN

Walisongo

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya,
bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara:

Nama : Sulton Ulumudin

NIM : 1802036079

Prodi : Hukum Ekonomi Syari'ah

Judul : Analisis Hukum Islam Terhadap Perbedaan Penetapan Upah
Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Pada Surat Keputusan
Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021

Dengan ini saya mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat
dimunaqasyahkan. Demikian harap menjadikan maklum.

Wa'alaikumussalam Wr. Wb

Pembimbing I



Dr. H. Ali Imron, M.Ag.
NIP. 197307302003121003

Semarang, 14 Desember 2022

Pembimbing II



Tri Nurhavati, S. Hi. M.H.
NIP. 198612152019032013



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jalan Prof. Dr. H. Hamka Semarang 50185
Telepon (024)7601291, Faksimili (024)7624691, Website : <http://fsh.walisongo.ac.id/>

PENGESAHAN

Nama : Sulton Ulumudin
NIM : 1802036079
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **Analisis Hukum Islam Terhadap Perbedaan Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Pada Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021**

Telah diujikan dalam sidang munaqosyah oleh Dewan Penguji Fakultas Syariah dan Hukum Universtas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude/baik/cukup, pada tanggal : 22 Desember 2022 dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) tahun akademik 2022/2023.

Semarang, 29 Desember 2022

Ketua Sidang


YUNITA DEWI SEPTIANA, MA
NIP. 197606272005012003

Sekretaris Sidang

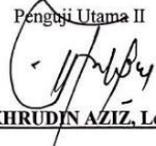

TRI NURHAYATI, M.H.
NIP. 198612152019032013

Penguji Utama I


AISA RURKINANTIA, S.E., M.M.
NIP. 198909182019032019



Penguji Utama II


Dr. H. FAKHRUDIN AZIZ, Lc., M.S.I.

Pembimbing I


Dr. H. ALI IMRON, M.Ag.
NIP. 197307302003121003

Pembimbing II


TRI NURHAYATI, M.H.
NIP. 198612152019032013

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ
تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ٥٨

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah maha Mendengar lagi Maha Melihat”

(Q.S. An-Nisa' : 58)

PERSEMBAHAN

Karya tulis ilmiah ini saya persembahkan khusus untuk:

- ❖ Kepada kedua orang tua tersayang, Bapak H. Misbahul Munir dan Ibu Hj. Istianah yang tidak pernah luntur memberikan kasih serta sayang kepada penulis juga do'a mereka yang tidak pernah berhenti diucapkan, teruntuk Bapak dan Ibu yang selalu memberikan kabar dan motivasi untuk tetap semangat dan pada setiap keringatnya mengandung cinta yang tulus. Semoga Allah senantiasa memberikan karunianya, kesehatan dan keberkahan bagi orang tuaku selama hidupnya, serta semoga mereka dapat tersenyum lebar melihat saya dapat membahagiakannya.
- ❖ Kepada tersayang yang jarang terucapkan kedua adik saya Khaqul Amal dan Ikfi Amalia. Terimakasih telah hadir dan memberikan semangat motivasi supaya penulis menjadi sosok yang menginspirasi untuk kedua adik tercinta. Semoga kebaikan, kesuksesan serta kebahagiaan terus menyertai kalian.
- ❖ Teruntuk keluarga besar Bani Ali Mufti, H. Ali mufti beserta anak-anaknya. H. Saefudin dan Hj. Nurjanah sekeluarga, H. Muhsinin dan Hj. Ulihatun sekeluarga. Lik Ma'mun sekeluarga, lik Imad sekeluarga, lik Agus sekeluarga, lik Eni sekeluarga, lik Ahi sekeluarga, lik Samsul sekeluarga, lik Ijud

sekeluarga, lik pi sekeluarga dan futu Ali semuanya serta keluarga Bani Abdul manan semuanya yang telah mendoakan serta membantu financial. Semoga Allah selalu memberikan kebaikan kepada mereka.

- ❖ Kepada seluruh sahabat dari gen yang sama, Begjo Tohari, Ali Yafi, Akyas Marzukon dan Niamulloh. Terimakasih telah kebersamai persahabatan sejak kecil dan tolong menolong ketika financial di perantauan terpuruk.
- ❖ Kepada seluruh keluarga Forum Studi Hukum Ekonomi Syariah yang telah memberikan kesempatan belajar dan berproses bersama dalam lingkungan kampus. Terkhusus forshei angkatan 2018, Lukman, Khakim, Janah, Widya, Caknur, Gita, Hamam, Tutut, Ullik, Fidyah, Anwar, Intan, Kiki, Alifia, dan juga Mimud dll, yang telah menjadi partner kepengurusan forshei dan yang telah memberi banyak pembelajaran yang penulis harap semoga selalu diberikan keberkahan di setiap langkah kehidupannya dan tercapai semua cita-citanya.
- ❖ Kepada segenap senior forshei, Mas Ikhsan, Mas Maarif, Mas Lizam, Mas Wiwin, Mas Fauzi, Mas Sofa, Mas Arif W dan semuanya saja yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu. Penulis mengucapkan banyak terimakasih untuk pembelajaran serta didikannya selama ini dan kepada adek adek forshei angkatan 2019, 2020, 2021 (Nafa, Maul, Bagas, Haikal, Rozi,

Imron, Muiz dkk) semuanya yang tergabung dalam keluarga forshei yang semoga semakin hari mendapat keberkahan.

- ❖ Kepada segenap keluarga Pondok Pesantren Raudlatut Tholibin Tugurejo Semarang terkhusus teman-teman signature yang penulis tidak sebutkan satu persatu. Penulis ucapkan banyak terimakasih telah menjadi partner mencari ilmu di penjara suci yang nyaman ini. Semoga Allah SWT memberikan *futukh* dan kemanfaatan ilmu sehingga menjadi catatan amal yang baik di akhirat kelak, Aamiin.
- ❖ Segenap kawan Organisasi PMII Rayon Syariah, PMII Komisariat UIN Walisongo, Dema Fakultas Syariah dan Hukum dan Iktasaba yang telah memberikan pengalaman, kedewasaan serta pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi penulis.
- ❖ Teruntuk seluruh teman-teman HES B yang kebersamai pembelajaran diperkuliahan, Riki, Nopal, Irfan, Albab, Agus, Yanuba dkk. Penulis harapkan semoga Allah SWT selalu memberikan keberkahan dan kemanfaatan ilmunya sehingga disetiap langkahnya diberikan kemudahan dalam menggapai cita-citanya.

DEKLARASI

Dengan penuh kerendahan hati, kejujuran serta rasa tanggung jawab penulis menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "*Analisis Hukum Islam Terhadap Perbedaan Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Pada Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021*", merupakan penelitian murni hasil pemikiran penulis yang belum pernah dipublikasikan sebelumnya, atau mengambil ide dan materi yang diterbitkan orang lain. Begitu juga dengan informasi dan sumber diperoleh berdasarkan penelitian, kecuali beberapa referensi yang dibuat bahan rujukan untuk mendukung penyusunan karya tulis ilmiah ini.

Semarang, 13 Desember 2022

Deklarator.



Sulton Ulumudin
1802036079

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata bahasa Arab yang dipakai dalam penulisan skripsi ini berpedoman pada “Pedoman Transliterasi Arab-Latin” yang dikeluarkan berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri pendidikan dan Kebudayaan RI tahun 1987. Pedoman tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kata Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat dalam tabel berikut:

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Nama |
|------------|-------------|--------------------|----------------------------|
| ا | <i>Alif</i> | Tidak dilambangkan | Tidak dlambangkan |
| ب | <i>Ba</i> | B | Be |
| ت | <i>Ta</i> | T | Te |
| ث | <i>Sa</i> | Ş | Es (dengan titik di atas) |
| ج | <i>Jim</i> | J | Je |
| ح | <i>Ha</i> | Ḥ | Ha (dengan titik di bawah) |
| خ | <i>Kha</i> | K h | Ka dan ha |
| د | <i>Dal</i> | D | De |
| ذ | <i>Zal</i> | Ẓ | Zet (dengan titik di atas) |
| ر | <i>Ra</i> | R | Er |
| ز | <i>Zai</i> | Z | Zet |
| س | <i>Sin</i> | S | Es |

| | | | |
|---|---------------|--------|-----------------------------|
| ش | <i>Syin</i> | S y | Es dan ye |
| ص | <i>Sad</i> | Ṣ | Es (dengan titik di bawah) |
| ض | <i>Dad</i> | Ḍ | De (dengan titik di bawah) |
| ط | <i>Ta</i> | Ṭ | Te (dengan titik di bawah) |
| ظ | <i>Za</i> | Ẓ | Zet (dengan titik di bawah) |
| ع | <i>'ain</i> | ‘ — | Koma terbalik di atas |
| غ | <i>Gain</i> | G | Ge |
| ف | <i>Fa</i> | F | Ef |
| ق | <i>Qaf</i> | Q | Ki |
| ك | <i>Kaf</i> | K | Ka |
| ل | <i>Lam</i> | L | El |
| م | <i>Mim</i> | M | Em |
| ن | <i>Nun</i> | N | En |
| و | <i>Wau</i> | W | We |
| ه | <i>Ha</i> | H | Ha |
| ء | <i>Hamzah</i> | ‘ | Apostrof |
| ي | <i>Ya</i> | Y | Ye |

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir maka ditulis dengan tanda (‘).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal dalam bahasa Indonesia yang terdiri dari vokal tunggal dan vokal rangkap. Vokal bahasa

Arab lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Nama |
|------------|----------------|-------------|------|
| ـَ | <i>Fathah</i> | A | A |
| ـِ | <i>Kasrah</i> | I | I |
| ـُ | <i>Dhammah</i> | U | U |

Vokal rangkap bahasa arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Nama |
|------------|-----------------------|-------------|---------|
| ـَـيْ | <i>Fathah dan ya</i> | Ai | A dan I |
| ـَـوْ | <i>Fathah dan wau</i> | Au | A dan U |

a. Vokal Panjang (*Maddah*)

Vokal panjang atau *Maddah* yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda,yaitu:

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Nama |
|------------|------------------------|-------------|---------------------|
| ا َ | <i>Fathah dan alif</i> | Ā | A dan garis di atas |
| ي ِ | <i>Kasrah dan ya</i> | Ī | I dan garis di atas |
| و ُ | <i>Dhammah dan wau</i> | Ū | U dan garis di atas |

b. Ta Marbūṭah

Transliterasi untuk *ta marbūṭah* ada dua, yaitu: *ta marbūṭah* yang hidup atau memiliki harakat *faṭḥah*, *kasrah*, atau *ḍammah* menggunakan transliterasi [t], sedangkan *ta marbūṭah* yang mati atau berharakat *sukun* menggunakan transliterasi [h].

c. Syaddah

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam penulisan Arab dilambangkan dengan tanda *tasydīd* (◌ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan pengulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *tasydīd*.

Jika huruf ya (ﻱ) ber-*tasydīd* di akhir sebuah kata dan didahului harakat *kasrah* (◌ِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (ī).

d. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *alif lam ma'arifah* (ﻻ) Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa [al-], baik ketika diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

e. Hamzah

Aturan transliterasi huruf *hamzah* menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi *hamzah* yang terletak di tengah dan akhir

kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, maka ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa *alif*.

f. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah, atau kalimat Arab yang ditransliterasi merupakan kata, istilah, atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah, atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia atau sudah sering ditulis dalam bahasa Indonesia tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi ini. Namun, apabila kata, istilah, atau kalimat tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

g. *Lafz al-Jalāla* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* atau huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf *hamzah*. Adapun *ta marbūṭah* di akhir kata yang disandarkan pada *lafz al-jalālah* ditransliterasi dengan huruf [t].

h. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan

pedomaan ejaan bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama, dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Apabila kata nama tersebut diawali oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis kapital adalah huruf awal nama tersebut, kata sandang ditulis kapital (Al-) apabila berada di awal kalimat.

ABSTRAK

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan. Berdasarkan ketentuan Pasal 4 ayat 1 Peraturan pemerintah Republik Indonesia No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan disebutkan bahwa pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pemerintah Provinsi Jawa Tengah telah menetapkan besaran Upah Minimum pada 35 Kabupaten/Kota di Jawa Tengah melalui Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021. Pada Surat Keputusan tersebut terjadi perbedaan nilai upah pekerja di setiap kabupaten/kota yang berbeda-beda, dimana penjelasan upah dijelaskan pada Pasal 2 ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 menyebutkan Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. Begitupula dalam Perspektif Hukum Islam yang memuat seperangkat aturan yang komprehensif terhadap praktik muamalah dianggap perlu memberikan perhatian terhadap masalah tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut timbul permasalahan yaitu bagaimana mekanisme penetapan nominal Upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) pada Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021 dan bagaimana perspektif hukum Islam terhadap tolak ukur perbedaan penetapan nominal Upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) pada Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field research*). Pendekatan yang digunakan bersifat *juridis-empiris*, yaitu gabungan dari metode penelitian yuridis dimana merupakan penelitian hukum dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder, dengan metode penelitian empiris yakni penelitian hukum dengan cara meneliti bahan primer. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara dengan narasumber serta pengumpulan dokumen terkait penelitian. Analisis data dilakukan dengan metode *deskriptif-kualitatif* dan disimpulkan secara deduktif.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah Surat Keputusan Gubernur Nomor 561/39 Tahun 2021 menggunakan mekanisme penetapan upah minimum yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan. Adapun tolak ukur perbedaan penetapan nominal Upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) pada Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021 menurut perspektif Hukum Islam tidak menggunakan sistem nominal. Namun, Upah/*ujrah* harus berupa harta yang bernilai (*mutaqawwam*) dan diketahui (*ma'lum*) oleh pihak-pihak dan Penetapan Surat Keputusan Gubernur Nomor 561/39 Tahun 2021 telah menggunakan prinsip-prinsip sesuai Hukum Islam yaitu Prinsip keadilan yang bermakna jelas dan transparan, Prinsip keadilan bermakna proporsional, prinsip kelayakan dan Prinsip Kebajikan.

Kata Kunci : Upah, UMK, Jawa Tengah, Hukum Islam.

ABSTRACT

Wages are one of the means used by workers to improve welfare. Based on the provisions of Article 4 paragraph 1 of Government Regulation of the Republic of Indonesia No. 36 of 2021 concerning Wages, it is stated that the central government establishes a wage policy as one of the efforts to realize workers'/laborers' rights to a decent living for humanity. The Provincial Government of Central Java has set minimum wages for 35 regencies/cities in Central Java through Central Java Governor Decree No. 561/39 of 2021. In this decree, there are differences in the value of wages for workers in different regencies/cities, where the explanation of wages explained in Article 2 paragraph 3 of Government Regulation Number 36 of 2021 states that every worker/laborer has the right to receive equal wages for work of equal value. Likewise, from the Perspective of Islamic Law which contains a comprehensive set of rules for the practice of muamalah, it is considered necessary to pay attention to this problem. Based on this background, a problem arises, namely what is the mechanism for determining the nominal Regency/City minimum Wage (UMK) in the Governor of Central Java Decree Number 561/39 of 2021, and what is the perspective of Islamic law regarding differences in determining the nominal Regency/Municipal minimum Wage (UMK) in the Decree of the Governor of Central Java Number 561/39 of 2021.

This research is field research (*Field research*). The approach used is juridical-empirical, namely a combination of *juridical research* methods which are legal research by examining literature or secondary data, with empirical research methods namely legal research by examining primary materials. Data collection was carried out through observation and interviews with informants as well as collecting research-related documents. Data analysis was carried out using a *descriptive-qualitative* method and concluded deductively.

This study concludes that the Governor's Decree Number 561/39 of 2021 uses the minimum wage setting mechanism

regulated in Government Regulation Number 36 of 2021 carried out by the Wage Council. As for the benchmark for differences in determining the nominal Regency/City Minimum Wage (UMK) in the Governor of Central Java Decree Number 561/39 of 2021 according to the perspective of Islamic Law does not use a nominal system. However, *Wages/ujrah* must be in the form of valuable assets (*mutaqawwam*) and known (*ma'lum*) by parties and the Stipulation of the Governor's Decree Number 561/39 of 2021 has used principles by Islamic law, namely the principle of justice which has a clear meaning and transparent, the principle of justice means proportional, the principle of decency and the principle of benevolence.

Keywords: Wages, UMK, Central Java, Islamic law.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji bagi Allah SWT, tuhan seluruh alam, yang telah mengutus Rasul-Nya untuk seluruh umat manusia, Sholawat dan salam semoga dilimpahkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW serta seluruh keluarganya, sahabat serta pengikutnya sampai akhir zaman. Setelah menempuh proses yang cukup Panjang, dengan ridlo Allah SWT, akhirnya penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Dalam penyusunan banyak pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak, sehingga membuahkan skripsi yang berjudul: ***“Analisis Hukum Islam Terhadap Perbedaan Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (Umk) Pada Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021”***, guna salah satu persyaratan akhir studi strata satu jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Terselesainya skripsi ini tidak hanya karena jerih payah penulis sendiri melainkan ada bantuan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat, penulis menghaturkan terimakasih yang sebesar-besarnya bagi semua pihak yang telah memberikan bantuan moril maupun materil baik langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Penulis sangat bersyukur

memiliki kedua orang tua yang begitu tangguh, karena segala kelebihan dan keterbatasannya selalu memberi kabar dan motivasi yang berkaitan dengan studi penulis. Perjuangan, pengorbanan dengan dukungan serta doa mereka merupakan anugerah yang luar biasa tak kira bagi penulis. Penulis sangat mengharapkan Allah SWT dapat membalas kebaikannya. Selanjutnya dengan terselesaikannya skripsi ini, sebagai wujud rasa takzim, peneliti hendak mengucapkan rasa terima kasih yang tak terhingga, kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Dr. H. Mohamad Arja Imroni, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Bapak Supangat, M.Ag., selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
4. Bapak Dr. H. Ali Imron, S.H, M.Ag. dan Ibu Tri Nurhayati, S. Hi. M. H. selaku Pembimbing I dan II, terima kasih atas waktu yang diluangkan dan kesabarannya dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam proses penulisan.
5. Segenap Dosen dan Staff Fakultas Syariah dan Hukum yang telah membantu kelancaran proses perkuliahan.
6. Kepada kedua orang tua penulis bapak H. Misbahul Munir dan Ibu Hj. Istianah serta kedua adik penulis Khaqul Amal dan Ikfi

Amalia, yang selalu memberikan motivasi kepada penulis sampai ketitik ini.

7. Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, Bapak Hendro Prabowo (Sekretariat Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah) yang sudah berkenan untuk membantu kelancaran penelitian.
8. Segenap para Kyai dan ustadz Pondok Pesantren Raudlatut Tholibin Tugurejo (Nyai Hj. Muthohiroh, K. H. Muhammad Qolyubi, S. Ag., Drs. K. H. Mustaghfirin, K. H. Abdul Kholiq, Lc., Ust. Ruhani, M. Pd.) dan Pondok Pesantren Ma'hadut Tholabah Babakan Tegal (K. H. Mohammad Syafi'i Baidlowi dan K. H. A.Nasichun Isa M.), berkat beliau semua saya bisa sampai pada dititik ini dengan membawa bekal ilmu dan berkah yang telah diberikan.

Demikian, yang dapat disampaikan penulis dengan hormat takzim, semoga apa yang diikhtiarkan oleh mereka dapat segera terijabah oleh Allah SWT.

Wassalamu'alaium Wr. Wb

Semarang, 13 Desember 2022

Penulis,



Sulton Ulumudin
1802036079

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------------------------------|
| PENGESAHAN | Error! Bookmark not defined. |
| MOTTO | iii |
| PERSEMBAHAN | iv |
| PEDOMAN TRANSLITERASI | viii |
| ABSTRAK..... | xiv |
| KATA PENGANTAR | xviii |
| DAFTAR ISI..... | xxi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 14 |
| C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian | 15 |
| D. Telaah Pustaka..... | 16 |
| E. Metodologi Penelitian..... | 24 |
| F. Sistematika Penulisan skripsi | 32 |
| BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG UPAH DALAM ISLAM DAN PENGUPAHAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA..... | 34 |
| A. Konsepsi Upah dalam Islam | 34 |
| 1. Pengertian Upah dalam Islam | 34 |
| 2. Macam-macam <i>Ijarah</i> dan <i>ujrah</i> | 37 |
| 3. Dasar Hukum <i>Ijarah</i> (Upah/ <i>Ujrah</i>)..... | 39 |
| 4. Rukun dan Syarat <i>Ijarah</i> | 41 |

| | |
|--|-----------|
| 5. Prosedur Pengupahan dalam Islam | 46 |
| B. Konsepsi Pengupahan dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia | 54 |
| 1. Pengertian Upah | 54 |
| 2. Kebijakan Sistem Upah Minimum | 56 |
| 3. Pengertian Upah Minimum | 57 |
| 4. Mekanisme Penetapan Upah Minimum | 59 |
| 5. Dewan Pengupahan | 61 |
| BAB III TINJAUAN UMUM TENTANG MEKANISME PENETAPAN UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA (UMK) DI PROVINSI JAWA TENGAH | 66 |
| A. Profil Provinsi Jawa Tengah | 65 |
| 1. Kondisi Masyarakat Jawa Tengah | 65 |
| 2. Kondisi perekonomian daerah Jawa Tengah..... | 67 |
| 3. Jumlah angkatan kerja di Jawa Tengah | 69 |
| B. Profil Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah..... | 72 |
| C. Profil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah..... | 76 |
| D. Aturan Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)..... | 81 |
| E. Mekanisme Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)..... | 83 |
| BAB IV ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PERBEDAAN PENETAPAN UPAH MINIMUM | |

| | |
|--|-----|
| KABUPATEN/KOTA (UMK) PADA SURAT KEPUTUSAN GUBERNUR JAWA TENGAH NOMOR 561/39 TAHUN 2021 | 867 |
| A. Mekanisme Penetapan Nominal Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) pada Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021 | 86 |
| B. Tolak Ukur Perbedaan Penetapan Nominal Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) pada Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021 dalam Perspektif Hukum Islam..... | 101 |
| BAB V PENUTUP..... | 121 |
| A. Kesimpulan..... | 121 |
| B. Saran..... | 123 |
| C. Penutup..... | 125 |
| DAFTAR PUSTAKA | 126 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Kebijakan upah minimum merupakan sistem pengupahan yang telah banyak diterapkan di beberapa negara, yang pada dasarnya bisa dilihat dari dua sisi. Pertama, upah minimum merupakan alat proteksi bagi pekerja untuk mempertahankan agar nilai upah yang diterima tidak menurun dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Kedua, sebagai alat proteksi bagi perusahaan untuk mempertahankan produktivitas pekerja.¹ Dalam upaya kebijaksanaan pengupahan masih dijumpai banyak permasalahan. Permasalahan tersebut antara lain, 1) Adanya tingkat upah yang masih berada dibawah standar kebutuhan fisik minimum. 2). Adanya perbedaan upah yang terlalu mencolok antara besarnya upah yang tertinggi dengan upah yang terendah yang diterima pekerja. 3). Perbedaan itu terjadi baik secara daerah, sector maupun sub sektor sehingga terjadi kesenjangan rasio upah.²

¹ Rini Sulistiawati, “Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia”, *Jurnal EKSOS*, Vol. 8, No. 3, 2012, 195-211.

² Rudi Hartono. Arfiah Busari. Muhammad Awaluddin, “Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dan Upah Minimum Kota (UMK) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja”, *Journal FEB.Unmu.ac.id*, Vol. 14, No. 1, 2018, 36-43.

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan. Berdasarkan ketentuan Pasal 4 ayat 1 Peraturan pemerintah Republik Indonesia No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan disebutkan bahwa pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Berdasarkan Peraturan pemerintah Republik Indonesia No 36 Tahun 2021 tentang pengupahan dijelaskan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Peraturan pemerintah Republik Indonesia No 36 Tahun 2021 menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 2 ayat 1). Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi (Pasal 2 ayat 2). Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya (Pasal 2 ayat 3). Untuk maksud tersebut, pemerintah menetapkan

kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh sesuai dengan Pasal 5 ayat 2 Peraturan pemerintah Republik Indonesia No 36 Tahun 2021.

Kebijakan pengupahan tersebut meliputi :

- a. Upah minimum
- b. Struktur dan skala upah
- c. Upah kerja lembur
- d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu
- e. Bentuk dan cara pembayaran upah
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.³

Dalam penetapan sistem pengupahan, Indonesia memiliki beberapa skema. Sistem pengupahan ini akan mempengaruhi besaran upah yang diterima para pekerja di suatu perusahaan. Pemberlakuan sistem ini bertujuan agar para pengusaha memberikan bayaran yang layak dan tidak berlaku sewenang-wenang kepada karyawan yang bekerja untuk perusahaannya. Masyarakat mengenal sistem ini dengan sebutan UMR.

Struktur upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai yang tertinggi. Skala upah adalah nilai

³ Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

nominal upah setiap kelompok jabatan. Penyusunan struktur dan skala upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah bagi pekerja serta untuk mengurangi kesenjangan antara upah tertinggi dan terendah di perusahaan yang bersangkutan.⁴ 779

Pemerintah mengatur penerapan UMR dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 1999. Dalam peraturan ini, sistem pengupahan terbagi menjadi dua, yaitu UMR Tingkat I dan UMR Tingkat II. Setelah mendapat revisi melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 226 Tahun 2000, istilah tersebut sudah tidak berlaku lagi. UMR Tingkat I berubah menjadi upah minimum provinsi (UMP), sedangkan UMR Tingkat II berubah menjadi upah minimum kabupaten/kota (UMK).

Dalam Peraturan pemerintah Republik Indonesia No 36 Tahun 2021 tentang pengupahan juga dijelaskan mengenai upah minimum yang merupakan upah bulanan terendah yaitu;

- a. Upah tanpa tunjangan; atau
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap.
- c. Dalam hal komponen upah di perusahaan terdiri atas upah pokok dan tunjangan tidak tetap, upah pokok paling sedikit sebesar upah minimum.

⁴ Mohammad Anwar, "Peran Serikat Pekerja Dalam Menetapkan Upah Minimum Sebagai Upaya Perlindungan Upah Bagi Tenaga Kerja," *Surya Kencana Dua : Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* Vol. 6, No. 1 (2019).

d. Pengusaha dilarang membayar paling rendah dari upah minimum.

Pemerintah membagi upah minimum menjadi 2 macam yaitu upah minimum Provinsi dan upah minimum Kabupaten/Kota dengan syarat tertentu. Upah minimum ditinjau dan ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan serta meliputi perkembangan pertumbuhan ekonomi di masing-masing daerah atau inflasi pada Kabupaten/Kota yang bersangkutan.

Upah minimum regional merupakan salah satu komponen penting dalam kehidupan masyarakat yang digunakan sebagai pemenuhan kebutuhan hidup bagi tenaga kerja, guna meningkatkan taraf hidup. Peningkatan taraf hidup masyarakat dapat dilihat dari pertumbuhan ekonomi, yakni pertumbuhan ekonomi yang baik terdapat jumlah angkatan kerja berdasarkan pendidikan tertinggi yang ditamatkan cukup banyak. Penetapan upah yang tinggi menyebabkan kenaikan harga-harga yang ada di pasaran, sehingga mengakibatkan terjadinya inflasi.⁵

Pemerintah diberi kewenangan untuk mengembangkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh yakni dalam bentuk penetapan Upah Minimum

⁵ Ninda Noviani Charysa, "Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Dan Inflasi Terhadap Upah Minimum Regional Di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah Tahun 2008-2011", *Economics Development Analysis Journal* Vol 2 Nomor 4, 2013, hlm. 277.

yang berlaku bagi semua jenis usaha baik besar, sedang maupun usaha kecil dan diperuntukan bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Pemerintah daerah pun tidak semata mata bekerja sendiri untuk menentukan Upah Minimum Kerja Kabupaten atau Kota (UMK) Pemerintah Daerah membentuk lembaga non-struktural yang disebut Dewan Pengupahan Daerah. Dewan Pengupahan (baik tingkat Provinsi, Kota atau Kabupaten) adalah suatu lembaga yang sangat penting dalam proses menuju penetapan upah minimum.⁶

Islam merupakan agama yang sangat komprehensif mengatur berbagai aspek kehidupan termasuk membahas ketenagakerjaan termasuk mengenai upah pekerja. Sistem yang ditawarkan Islam adalah sistem kerja yang didalamnya mencakup hubungan majikan dengan buruh. Islam memberikan penghargaan tinggi terhadap buruh yang bekerja serta mendapatkan penghasilan dengan tenaganya sendiri wajib dihormati. Karena dalam perspektif Islam, bekerja merupakan kewajiban mulia bagi setiap manusia agar dapat hidup layak dan terhormat.

⁶ Vivie Kartika Ayu, "Proses Perumusan kebijakan Upah Minimum Kota Semarang 2016" *Departemen Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro*, hlm. 3.

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ۗ ۳۰

“Sungguh, mereka yang beriman dan mengerjakan kebajikan, Kami benar-benar tidak akan menyalahkan pahala orang yang mengerjakan perbuatan yang baik itu.”
(Qs. Al-Kahfi/ 18: 30).⁷

Ayat di atas menjelaskan bahwa mereka orang-orang yang melakukan perbuatan sholeh termasuk dalam hal ini bekerja maka Allah akan memberikan penghargaan atas apa yang telah dikerjakannya baik itu di dunia maupun di akhirat. Kedudukan buruh dalam Islam menempati posisi terhormat. Salah satu bagian penting yang merupakan hak buruh adalah upah. Upah merupakan hak asasi bagi setiap buruh. Buruh telah menghabiskan waktu, pikiran dan tenaganya untuk kemaslahatan majikannya.

Islam tidak memberikan konsep nominal dalam pengupahan kepada pekerja atau buruh, namun Islam sangat menghargai kinerja buruh dengan memberikan gaji atau upah yang harus sesuai dengan pekerjaannya sebelum keringatnya mengering. Seperti dijelaskan oleh sabda Rasulullah SAW dari ‘Abdullah ibn ‘Umar berkata Rasulullah Saw. Bersabda :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ
(روه ابن مجة)

⁷ Tim Penerjemah, Al-Qur'an dan Terjemahnya (Jakarta: Departemen Agama RI, 2009), hlm. 297.

Abdullah ibn Umar, ia berkata bahwa Rasulullah bersabda: "Bayarlah upah pekerja sebelum kering keringatnya." (H.R. Ibnu Majah).⁸

Berkaitan dengan upah mengupah, prinsip keadilan patut dijadikan pedoman dalam pelaksanaannya agar upah tersebut dapat memberikan nilai yang sesuai dengan apa yang telah dilaksanakan bagi seorang pekerja. Prinsip memperlakukan secara adil diterangkan secara jelas dalam Islam dalam surat Qs. An-Nisa/ 4 : (58).

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ
سَمِيعًا بَصِيرًا

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (Qs. An-Nisa/ 4 : 58)⁹

Upah minimum Kabupaten/Kota ditetapkan gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota. Adapun upah minimum kota/kabupaten ditetapkan oleh gubernur dengan syarat tertentu yaitu:

⁸ Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, Juz 2, hadits nomor 2434, (Dar al-Fikr) hlm. 817.

⁹ Tim Penerjemah, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: Departemen Agama RI, 2009), hlm. 87.

- a. Rata-rata pertumbuhan ekonomi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 (Tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama lebih tinggi dibandingkan rata-rata pertumbuhan ekonomi provinsi; atau
- b. Nilai pertumbuhan ekonomi dikurangi nilai inflasi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, selalu positif dan lebih tinggi dari pada nilai provinsi.¹⁰

Dewan pengupahan merupakan lembaga non-struktural yang terdiri dari unsur tripartit (buruh, pengusaha, unsur perguruan tinggi dan pemerintah) yang diharapkan mampu bekerja secara sinergis menuju masyarakat sejahtera. Diharapkan pula dengan adanya dewan pengupahan ini bisa menciptakan kesempatan-kesempatan baru bagi serikat buruh untuk bisa mempengaruhi hasil-hasil kebijakan ketenagakerjaan, dan untuk terlibat pada proses pembuatan kebijakan, sehingga upah minimum yang berada di setiap kota dapat sesuai dengan harapan para pekerja atau buruh.

Provinsi Jawa Tengah telah menetapkan upah minimum pada 35 Kabupaten/Kota berdasarkan keputusan

¹⁰ Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 tahun 2021 tentang Upah minimum pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah tahun 2022. Surat keputusan gubernur ini ditetapkan tanggal 30 November 2021 dan mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2022. Dimana penetapan ini mengalami kenaikan dengan memperhatikan kenaikan inflasi sebesar 1,28% dan laju pertumbuhan ekonomi sebesar 0,97%.

Berikut adalah besaran upah minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah tahun 2022.¹¹

| No | Kabupaten/Kota | Besaran UMK 2022 |
|-----|------------------------|------------------|
| 1. | Kabupaten Cilacap | Rp2.230.731,50 |
| 2. | Kabupaten Banyumas | Rp1.983.261,84 |
| 3. | Kabupaten Purbalingga | Rp1.996.814,94 |
| 4. | Kabupaten Banjarnegara | Rp1.819.835,17 |
| 5. | Kabupaten Kebumen | Rp1.906.781,84 |
| 6. | Kabupaten Purworejo | Rp1.911.850,80 |
| 7. | Kabupaten Wonosobo | Rp1.931.285,33 |
| 8. | Kabupaten Magelang | Rp2.081.807,18 |
| 9. | Kabupaten Boyolali | Rp2.010.299,30 |
| 10. | Kabupaten Klaten | Rp2.015.623,36 |
| 11. | Kabupaten Sukoharjo | Rp1.998.153,18 |
| 12. | Kabupaten Wonogiri | Rp1.839.043,99 |
| 13. | Kabupaten Karanganyar | Rp2.064.313,20 |
| 14. | Kabupaten Sragen | Rp1.839.429,56 |
| 15. | Kabupaten Grobogan | Rp1.894.032,10 |

¹¹ Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021

| | | |
|-----|----------------------|-----------------|
| 16. | Kabupaten Blora | Rp1.904.196,69 |
| 17. | Kabupaten Rembang | Rp1.874.322,05 |
| 18. | Kabupaten Pati | Rp1.968.339,04 |
| 19. | Kabupaten Kudus | Rp2.293.058,26 |
| 20. | Kabupaten Jepara | Rp2.108.403,11 |
| 21. | Kabupaten Demak | Rp2.513.005,89 |
| 22. | Kabupaten Semarang | Rp2.31 1.254,15 |
| 23. | Kabupaten Temanggung | Rp1.887.832,11 |
| 24. | Kabupaten Kendal | Rp2.340.312,28 |
| 25. | Kabupaten Batang | Rp2.132.535,02 |
| 26. | Kabupaten Pekalongan | Rp2.094.646,19 |
| 27. | Kabupaten Pemasang | Rp1.940.890,41 |
| 28. | Kabupaten Tegal | Rp1.968.446,34 |
| 29. | Kabupaten Brebes | Rp1.885.019,39 |
| 30. | Kota Magelang | Rp1.935.913,27 |
| 31. | Kota Surakarta | Rp2.035.720,17 |
| 32. | Kota Salatiga | Rp2.128.523,19 |
| 33. | Kota Semarang | Rp2.835.021,29 |
| 34. | Kota Pekalongan | Rp2.156.213,77 |
| 35. | Kota Tegal | Rp2.005.930,52 |

Dapat dilihat dari keputusan Gubernur Jawa Tengah tentang penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Jawa Tengah tahun 2022 terdapat nominal yang berbeda-beda di setiap kabupaten atau kota. Upah tersebut adalah upah terendah yang harus dibayarkan oleh perusahaan yang terdiri dari upah tanpa tunjangan atau upah pokok dan tunjangan tetap dan hanya berlaku bagi

pekerja/buruh yang memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.

Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Jawa Tengah tahun 2022 menggambarkan penetapan upah yang diberikan kepada pekerja berbeda-beda sesuai dengan daerahnya masing-masing. Sedangkan regulasi yang diberikan, diperuntukan kepada seluruh perusahaan untuk menjadi acuan minimal dalam menggaji karyawannya. Islam sangat menjunjung prinsip keadilan. Keadilan dalam arti harus sesuai dengan porsi yang seharusnya didapatkan masing-masing pekerja dalam mendapat upah atau gaji.

Dalam khazanah fiqh klasik, konsep yang bersentuhan langsung dengan masalah fiqh perburuhan adalah konsep hukum sewa menyewa (*al-ijarah*). Konsep sewa menyewa terbagi menjadi dua sewa-menyewa dalam bentuk barang (*ijarat al-'ain*) objeknya adalah manfaat dari benda dan sewa menyewa dalam bentuk pekerjaan yang melahirkan konsep upah mengupah (*ijarat al-'ama*). Upah dalam Islam juga disebut dengan istilah Ijarah. Ijarah adalah akad sewa antara *mu'jir* dengan *musta'jir* atau antara *musta'jir* dengan *ajir* untuk mempertukarkan *manfa'ah* atau *ujrah*, baik manfaat barang maupun jasa.¹²

¹² DSN MUI No 112 tahun 2017 tentang Akad Ijarah

Dengan demikian, bahwa ijarah adalah menukar sesuatu dengan ada imbalannya atau diterjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti sewa-menyewa *Bai'ul manaafi'* (menjual manfaat), upah-mengupah *Bai'ul Quwwah* (menjual tenaga atau kekuatan). Pada dasarnya ijarah itu mengambil manfaat dari suatu barang atau jasa dengan memberikan imbalan atas manfaat yang ditimbulkan oleh barang/jasa tersebut. Menurut Fatwa Dewan Syariah Nasional N0.09/DSN/MUI/IV/2000, *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri, dengan demikian dalam akad ijarah tidak ada perubahan kepemilikan, tetapi hanya pemindahan hak guna saja dari yang menyewakan kepada penyewa.¹³ Sesuai dengan 'Urf upah (ijarah) bisa berbentuk uang yang dibagi menurut ketentuan yang seimbang. Upah dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

- a. Upah yang telah disebutkan dalam dalam perjanjian dan dipersyaratkan, ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan dari kedua belah pihak dengan upah yang telah ditetapkan tersebut dan tidak ada unsur paksaan. Upah ini disebut juga dengan *Ajrun Musamma*.

¹³ Mohammad Nadzir, *Fiqh Muamalah Klasik*, Jakarta : CV Karya abadi Jaya, 2015, hlm. 70.

- b. Upah yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya baik sepadan dengan jasa kerja maupun sepadan dengan pekerjaannya saja. Upah ini disebut juga dengan *Ajrun Mitsil*.

Berdasarkan latarbelakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut dengan mengambil judul ***“ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PERBEDAAN PENETAPAN UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA (UMK) PADA SURAT KEPUTUSAN GUBERNUR JAWA TENGAH NOMOR 561/39 TAHUN 2021”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, berikut ini adalah beberapa permasalahan utama yang menjadi pokok pembahasan dalam materi yang hendak dikemukakan di pembahasan selanjutnya. Adapun permasalahan utamanya adalah:

1. Bagaimana mekanisme penetapan nominal Upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) pada Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021?
2. Bagaimana perspektif hukum Islam terhadap tolak ukur perbedaan penetapan nominal Upah minimum

Kabupaten/Kota (UMK) pada Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Untuk mengkaji mekanisme penetapan nominal Upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) pada Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021.
2. Untuk mengetahui bagaimana tolak ukur perbedaan penetapan nominal Upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) pada Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021 dalam perspektif Hukum Islam.

Adapun kegunaan dari penelitian ini diharapkan memenuhi beberapa hal yakni:

1. Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan atau menambah pengetahuan tentang hal-hal yang berkaitan dengan mekanisme penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)) pada Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021 serta pandangannya dalam perspektif Islam.
2. Secara praktis, dapat memberikan pemahaman dan pengetahuan kepada para praktisi, dan juga kepada para pembaca, tentang pandangan hukum Islam terhadap penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Sehingga nantinya diharapkan karya ilmiah ini dapat

memberikan manfaat sebagai salah satu rujukan terkait pembahasan mengenai Upah minimum Kabupaten/Kota pasca Omnibus Law Undang-undang Ciptakerja dan di Sah-kan, baik sebagai literatur maupun pembanding dalam perspektif Islam.

D. Telaah Pustaka

Setelah melakukan penelusuran terhadap beberapa literatur, karya ilmiah, jurnal, skripsi, dengan pembahasan yang terkait upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) untuk dapat mendukung skripsi ini, maka penyusun akan kemukakan diantaranya:

Ummahatul mukminiati dalam skripsinya dengan judul : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Minimum Regional Sumatera Selatan Tahun 2015. Mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang Jurusan Muamalah Fakultas Syariah dan Hukum. Dalam skripsinya bahwa terdapat 6 Faktor yang menjadi penentu tingkat upah minimum yaitu:

1. Kebutuhan hidup minimum pekerja,
2. Indeks Harga Konsumen,
3. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan,
4. Tingkat upah yang berlaku di masyarakat,
5. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita,
6. Tingkat/kondisi pasar kerja.

Informasi terhadap standar kebutuhan hidup diperoleh melalui survei yang dilaksanakan setiap bulan oleh dewan pengupahan.¹⁴

Perbedaan : Penelitian skripsi yang akan penulis teliti dengan skripsi Ummahatul mukiminiati adalah penjelasan mengenai mekanisme penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota. Penjelasan dalam skripsi karya Ummahatul Mukiminiati lebih meneliti sistem penetapan Upah Minimum Regional yang berlaku di wilayah Sumatera Utara meliputi berbagai macam faktor yang telah dijelaskan. Dalam penelitian nantinya, penulis akan mengupas lebih dalam mengenai Upah Minimum Kabupaten/Kota yang berbeda-beda walaupun masih dalam satu wilayah Regional melalui fakto-faktor yang telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Perbedaan selanjutnya mengenai perbedaan sudut pandang dalam meneliti asas-asas pengupahan. Skripsi karya Ummahatul mukiminiati dalam menjelaskan asas-asas pengupahan menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1982 tentang perlindungan Upah maupun Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11

¹⁴ Ummahatul mukiminiati, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Minimum Regional Sumatera Selatan Tahun 2015” *skripsi* Universitas Islam Negeri Raden Fatah, (Palembang, 2015).

Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terdapat beberapa pasal yang dirubah dan dihapus dalam penanganan masalah ketenagakerjaan dan penetapan upah pekerja. seperti contoh dalam pasal 88D ayat 2 tertulis “ Formula perhitungan upah minimum sebagaimana ayat 1 memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi”.

Penjelasan upah dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga diperjelas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

M. Risman Aziz dalam skripsinya : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Minimum Di Kota Palopo Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, mahasiswa IAIN Palopo program studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah dan Hukum. Dalam skripsinya bahwa pandangan Islam terhadap praktik pengupahan di Kota Palopo khususnya perusahaan yang wajib menerapkan sistem Upah Minimum dengan menggunakan metode sampling. Perusahaan yang di maksud yaitu PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Honda Cabang Paloppo. Dari hasil penelitian tersebut bahwa dalam menetapkan upah yang

sesuai dengan kaidah Islam harus memenuhi beberapa unsur atau karakteristik diantaranya sebagai berikut:¹⁵

- a. Upah harus disebutkan sebelum pekerjaan dimulai
- b. Menyegerakan membayar (memberikan) upah
- c. Nilai-nilai Islam dalam Praktik pengupahan

Perbedaan : Perbedaan penelitian yang akan penulis teliti dengan tulisan skripsi karya M. Risman Aziz salah satunya dalam objek penelitiannya. M. Risman Aziz dalam skripsinya menggunakan metode sampling pada perusahaan PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Honda Cabang Paloppo. Penulis menganalisa sistem gaji suatu perusahaan kemudian diteliti sesuai peraturan pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 dan dianalisis dari segi kaidah Islam. Penelitian ini lebih menjelaskan pada suatu praktik lapangan, sedangkan penelitian yang akan saya coba tulis dari segi penetapan pemerintah daerah dalam menetapkan standar gaji/upah minimum pada daerah-daerah yang berbeda.

Dalam jurnal karya Vivie Kartika Ayu yang berjudul “*Proses perumusan kebijakan Upah Minimum Kota Semarang Tahun 2016*”. Dijelaskan bahwa, dalam menetapkan kebijakan upah minimum Kota Semarang berdasarkan pada peraturan Gubernur No. 65 tahun 2014

¹⁵ M. Risman Aziz, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Minimum Di Kota Palopo Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan” *skripsi* IAIN Palopo (Palopo, 2021).

yakni sesuai dengan KHL (Kebutuhan Hidup Layak) dan pemerintah daerah membentuk lembaga non-struktural yang disebut dewan pengupahan. Aktor perumus yang disebut dewan pengupahan kota Semarang yang terdiri dari perwakilan pengusaha, buruh dan pemerintah. Dalam hal penetapan upah minimum ketiga aktor tersebut memiliki posisi, peran dan fungsi yang sama. Hal ini dikarenakan lembaga tripartit tersebut tergabung dalam suatu lembaga nonstruktural yang disebut dengan dewan pengupahan.¹⁶

Perbedaan : Skripsi yang akan saya tulis lebih menjelaskan segi tinjauan hukum Islam dalam menetapkan upah terhadap buruh atau pekerja. penjelasan sistem penetapan upah sesuai dengan peraturan Gubernur Nomor 65 Tahun 2014, tulisan ini menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi penetapan upah dan faktor-faktor yang menjadi acuan dalam penetapan Upah Minimum Kota Semarang. Jurnal ini menjelaskan beberapa model penetapan kebijakan publik yang bisa dilakukan untuk menetapkan sebuah peraturan kebijakan Upah Minimum yang ada di Indonesia.

Dalam jurnal karya Izzaty dan Rafika sari yang berjudul “*Kebijakan Penetapan Upah Minimum di Indonesia*”.

¹⁶ Vivie Kartika Ayu, “Proses perumusan kebijakan Upah Minimum Kota Semarang Tahun 2016”, *Departemen Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro*, volume 11, 2016.

Dijelaskan bahwa, Ketentuan penetapan upah minimum berdasarkan nilai KHL dengan mempertimbangkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi juga tidak mudah untuk diterapkan. Dewan pengupahan di setiap provinsi/kabupaten/kota yang bertugas menetapkan usulan upah minimum kepada gubernur/bupati atau walikota, tidak selalu dapat melaksanakannya dengan baik. Hal ini antara lain disebabkan tidak tersedianya dana yang cukup untuk melaksanakan survei KHL tersebut. Di samping itu, masih terdapat kesulitan dalam menentukan pengaruh produktivitas, pertumbuhan ekonomi, dan usaha-usaha yang paling tidak mampu terhadap nilai KHL dalam penetapan upah minimum.¹⁷

Analisis : Jurnal ini menjelaskan bahwa penerapan upah minimum dilakukan sejak tahun 1970-an dan mengalami kenaikan penetapan upah minimum sejak pertengahan tahun 1990an dan terus mengalami peningkatan setelah mendapat tekanan dari pihak internasional. Pada periode tahun 1989 hingga tahun 2000 upah minimum di Indonesia meningkat lebih cepat dibandingkan produk domestik bruto (PDB) atas dasar harga berlaku sehingga upah minimum menjadi tingkah upah yang berlaku oleh sebagian

¹⁷ Izzaty, Rafika sari, “Kebijakan Penetapan Upah Minimum di Indonesia”, *P3DI Bidang Ekonomi & Kebijakan Publik*, 2013.

besar pekerja, terutama di perusahaan skala menengah dan kecil.

Dalam jurnal ini juga menjelaskan mekanisme penetapan upah minimum Provinsi dan Kabupaten sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2005. Penetapan ini berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL) dari pekerja atau buruh yang disurvei tiap tahunnya. Jurnal ini banyak menjelaskan komponen-komponen yang bersinggungan langsung dengan pengupahan di Semarang yang masih mendapat kejanggalan-kejanggalan yang terjadi di tengah masyarakat sehingga beberapa temuan di lapangan masih belum sesuai dengan realitanya.

Rachmad Firmansyah dan Moch. Qudsi Fauzi dalam jurnalnya yang berjudul “*Sistem Upah Minimum Kabupaten Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada Upah Minimum Kabupaten Sidoarjo)*”. Juga menjelaskan upah dalam perspektif Islam menurut para ulama upah dapat digolongkan menjadi 2 (dua), 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). 2. Upah yang sepadan (ajr al-mitsli) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi

dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya. (Huda, 2008:230).¹⁸

Analisis : Jurnal karya Rachmad Firmansyah dan Moch. Qudsi Fauzi memberikan penjelasan tentang Teori konsep upah dalam Islam menggunakan tabel dibawah ini.

| 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 |

Dalam jurnal tersebut terdapat aspek-aspek yang membedakan konsep upah dalam Ekonomi Islam dan Konvensional. Ekonomi Islam dalam menetapkan upah menggunakan Prinsip-prinsip Islam yang tidak hanya berorientasi pada aspek duniawi saja, namun aspek akhirat

¹⁸ Rachmad Firmansyah, Moch. Qudsi Fauzi “*Sistem Upah Minimum Kabupaten Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada Upah Minimum Kabupaten Sidoarjo)*”, 2016.

juga menjadi pertimbangan dalam penetapan upah pekerja. penjelasan aspek-aspek diatas pada dasarnya hanya gambaran umum yang membedakan antara upah minimum dalam Ekonomi Islam dan Ekonomi Konvensional.

E. Metodologi Penelitian

Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *deskriptif kualitatif*, yaitu penelitian yang bersifat menggambarkan serta berusaha untuk menemukan pemecahan masalah berdasarkan data, dengan cara menyajikan, menganalisis dan menginterpretasikan data. Sifat dari jenis penelitian adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu memaparkan serta menggambarkan keadaan dan fenomena yang lebih jelas mengenai situasi yang terjadi maupun referensinya bersumber dari lapangan, yang digali secara intensif dan disertai dengan analisa dan penyusunan kembali atas semua data atau referensi yang telah dikumpulkan.¹⁹. Dalam penelitian ini yang menjadi tempat objek penelitiannya adalah Dinas Tenaga Kerja dan

¹⁹ Nasution, *Metode Research: Penelitian Ilmiah*, (Jakarta: Bumi Askara, 1996), hlm. 24.

Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah/Dewan Pengupahan Provinsi.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan *yuridis-empiris* yaitu gabungan dari metode penelitian yuridis dimana merupakan penelitian hukum dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder, dengan metode penelitian empiris yakni penelitian hukum dengan cara meneliti bahan primer.²⁰ Pendekatan yuridis-empiris yaitu suatu usaha yang diteliti dengan sifat hukum nyata atau sesuai dengan kenyataan hidup dalam masyarakat.²¹ Dalam hal ini penulis akan mengkaji mengenai proses penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota dalam Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021.

3. Sumber Data dan Bahan Hukum

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *normatif empiris*, sehingga membutuhkan dua macam sumber data dalam penelitian skripsi ini untuk mendukung informasi atau data yang akan digunakan dalam penelitian.

²⁰ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: CV. Rajawali, 1986), hlm. 15.

²¹ Hilman Hadikusuma, *Metode Pembuatan Skripsi Ilmu Hukum*, (Bandung: Mandar Maju, 1995), hlm. 61.

a. Sumber Data

1) Sumber Data Primer

Data primer merupakan data pokok dalam suatu penelitian. Sumber data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber asli.²² Pengertian lainnya adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertama.²³ Artinya sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya dan tidak melalui media perantara.

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah wawancara dengan Pejabat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah yang juga menjadi petugas sekretariat Dewan Pengupahan Provinsi Masa Bakti 2019-2021 yang dibentuk oleh Gubernur Provinsi Jawa Tengah. Serta bahan buku primer yang terdiri atas perundang-undangan dan buku fiqh muamalah lainnya.

2) Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan kepustakaan.²⁴ Sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung

²² Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm, 103.

²³ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 39.

²⁴ Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hlm. 146.

memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.²⁵ Sumber data sekunder bisa diartikan sebagai bahan-bahan atau data yang menjadi pelengkap dari sumber data primer, seperti sumber data tertulis yang melalui berbagai sumber yaitu literatur artikel, buku-buku serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan, dan catatan tertulis yang merupakan sumber data tambahan.

b. Bahan Hukum

1) Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat.²⁶ seperti: Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga diperjelas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis serta memahami

²⁵ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 137.

²⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1994), hlm.12

bahan hukum primer.²⁷ Seperti buku-buku muamalah seperti *Fikih Mu'amalah Maliyah* serta hasil penelitian skripsi dan jurnal ilmiah.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan-bahan hukum primer dan sekunder. Berupa kamus-kamus seperti: kamus bahasa Indonesia, kamus bahasa Inggris dan bahasa Arab, serta kamus-kamus keilmuan seperti kamus istilah hukum dan ekonomi.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode atau cara yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian secara valid dan terpercaya, yaitu dengan data yang bersumber dari penelitian lapangan. Oleh karena itu metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Observasi

Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indra mata sebagai alat bantu utamanya, di samping panca indra lainnya seperti telinga, hidung mulut dan kulit²⁸.

Observasi dalam penelitian ini memungkinkan peneliti

²⁷ Rony Hanitijo Soemitro, *Metodelogi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, (Jakarta: Ghalia Indonesia 1994), hlm. 12.

²⁸ Ibrahim, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 155.

meninjau dan mencatat peristiwa dalam situasi yang berkaitan dengan pengetahuan yang langsung diperoleh dari data yang kemudian peneliti mampu memahami kondisi proses penetapan suatu kebijakan dalam Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021 Tentang Penetapan Upah Minimum pada 35 Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah tahun 2022.

b) Wawancara

Wawancara merupakan percakapan antara dua orang yang salah satunya bertujuan untuk menggali dan mendapatkan informasi untuk suatu tujuan tertentu.²⁹ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik wawancara terstruktur yaitu teknik pengumpulan data, sampai peneliti mengetahui dengan pasti tentang informasi yang akan diperoleh. Dalam hal mengumpulkan data dan mendapatkan keterangan, penulis harus melakukan metode wawancara dengan pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah/Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah.

²⁹ Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu sosial*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2012), hlm. 123.

c) Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan sebuah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan masalah penelitian. Hasil penelitian dari observasi dan wawancara akan lebih baik atau dapat dipercaya bila didukung oleh dokumentasi.³⁰

5. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisa data metode *deskriptif-kualitatif*, yaitu mendeskripsikan secara menyeluruh berdasarkan kenyataan atau data dari penelitian dikumpulkan dan dilandasi dengan teori-teori yang mendukung analisa, kemudian dapat mengambil suatu kesimpulan terhadap permasalahan dalam penelitian ini.³¹

Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk membuat deskripsi atau penggambaran mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki kemudian dianalisis.³² Setelah data-data

³⁰ A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2015), hlm. 184.

³¹ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Yogyakarta : Rineka Cipta, 2002), hlm.206.

³² Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar,2010), hlm.128.

terkumpul, maka peneliti akan menganalisis sebagai berikut :

a. Reduksi data

Reduksi data adalah merangkum, memilih hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya. Kegiatan reduksi data ini peneliti lakukan setelah memperoleh data dari hasil wawancara, kemudian diringkas kepada hal-hal yang pokok saja agar lebih mudah untuk dipahami. Peneliti akan berusaha untuk mereduksi data yang sesuai dengan rumusan masalah penelitian.

b. Penyajian Data

Setelah dilakukan reduksi data, kemudian peneliti akan menyajikan data dalam bentuk laporan kemudian akan menyusun dalam kalimat narasi agar lebih mudah dipahami serta menghubungkan tujuan penelitian yang satu dengan yang lainnya terkait dengan pokok penelitian yang telah dirumuskan.

F. Sistematika Penulisan skripsi

Sistematika penulisan ini ditujukan agar penulis dapat terfokus dan berorientasi terhadap fokus penelitian sesuai dengan bidang kajian sehingga mempermudah pembahasan dan menjadikan pembahasan lebih terarah, dalam penelitian ini terbagi atas lima bab dimana antara bab satu dengan yang lainnya saling berkaitan sebagai pembahasan yang utuh. Adapun sistematika penulisan penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

Bab Pertama : pendahuluan, pada bab pertama berisikan: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan dan manfaat penelitian, telaah pustaka, telaah teori, metode penelitian, metode analisis data, dan sistematika penulisan.

Bab Kedua : kerangka teori yang di dalamnya menguraikan konsep tentang tinjauan umum terhadap upah dan pengupahan dalam perspektif Hukum Islam dan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.

Bab Ketiga : menjelaskan permasalahan yang menjadi objek penelitian, serta menguraikan atau menggambarkan data-data yang diperoleh tentang hasil penelitian, berupa mekanisme penetapan Upah minimum kabupaten/kota di Provinsi Jawa Tengah.

Bab Keempat : yaitu membahas tentang analisis hukum Islam terhadap perbedaan penetapan Upah minimum kabupaten/kota pada surat keputusan gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 tahun 2021.

Bab Kelima : penutup yang berisikan kesimpulan dari penjelasan mengenai permasalahan yang ada dalam bab-bab sebelumnya, serta saran-saran yang dianggap penting dan perlu dengan harapan perbaikan dan kesempurnaan dalam penulisan ini.

BAB II

**TINJAUAN UMUM TENTANG UPAH DALAM ISLAM DAN
PENGUPAHAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM
KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA**

A. Konsepsi Upah dalam Islam

1. Pengertian Upah dalam Islam

Upah mengupah merupakan suatu transaksi yang secara umum sudah dilakukan sejak zaman dahulu hingga sekarang. Dalam Islam upah disebut juga dengan *ujrah*. *Ujrah* berasal dari kata “*Al-ajru*” yang berarti “*Al-iwadhu*” (ganti), upah atau imbalan. Upah merupakan salah satu unsur *Ijarah*. Selain tiga unsur yang lainnya, yaitu orang yang berakad (*Aqid*), barang yang menjadi objek akad (*Ma'qud 'Alaih*) dan manfaat. *Al-ujrah* adalah harga atau imbalan yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya pada produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, oleh karena itu tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut *al-ujrah* atau biasa disebut upah.³³

Konsep *ujrah*/upah sendiri muncul berkenaan dengan adanya kontrak *ijarah*. Yaitu pemilikan jasa dari seorang yang dikontrak tenaganya (*Ajir*) oleh seorang yang mengontrak tenaganya (*Musta'jir*). Dalam kata lain *Ijarah*

³³ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam* (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995) hlm. 361.

merupakan suatu akad pemindahan kepemilikan manfaat barang atau jasa yang disertai dengan imbalan (*ujrah*).³⁴ Beberapa definisi *ijarah* menurut ulama yang memiliki arti atau substansi yang hampir sama, tetapi redaksinya berbeda adalah:³⁵

- a. Ulama Syafi'iyah berpendapat bahwa arti *ijarah* secara istilah adalah:

عقد على منفعة مقصودة معلومة قابلة للبدال والإباحة بعوض معلوم

“Akad atas manfaat yang dituju, diketahui, dan dibolehkan dengan imbalan (ujrah) yang diketahui”.

- b. Ulama Malikiyah dan Hanabilah menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* adalah:

الإجارة عقد يفيد تملك منافع شئ مباحة مدة معلومة بعوض

“Akad untuk memindahkan kepemilikan manfaat suatu yang dibolehkan, dalam jangka waktu yang diketahui, dan dengan imbalan (ujrah)”.

- c. Umar Abdullah Kamil menginformasikan tiga definisi *ijarah* secara istilah. Ulama Hanafiyah, dalam kitab Hasyiah Ibn Abidin (3/4-6), berpendapat bahwa akad *ijarah* adalah:

الإجارة شرعا عقد على المنافع بعوض

³⁴ Jaih Mubarak dan Hasanudin, *Fikih Mu'amalah Maliyah* (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2017), hlm. 4.

³⁵ Wahbah Zuhaili, *al-Fiqh al-Islami Wa Adillatuh* (Damaskus: Dar al-Fikr. 2006), vol. VIII, hlm. 3.804.

“Akad ijarah secara istilah adalah akad atas manfaat dengan imbalan (ujrah)”.

Dalam kitab al-Bahr al-Ra’iq Syarh Kanz al-Daqa’iq (7/297) karya ibn Nujaim dijelaskan bahwa akad ijarah adalah:

“Akad ijarah secara istilah adalah akad jual-beli manfaat yang diketahui dengan imbalan (ujrah) yang diketahui”.

الإجارة شرعا يعين منفعة معلومة باجر معلوم

Umar Abdullah Kamil menyatakan bahwa akad ijarah adalah:

الإجارة شرعا عقد يفيد تملك المنافع بعوض

“Akad ijarah secara istilah adalah akad yang mengakibatkan berpindahnya kepemilikan manfaat dengan imbalan (ujrah)”.³⁶

Definisi dari Ijarah dijelaskan juga dalam Fatwa Dewan Syariah Nasional - Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI) Nomor 112 tahun 2017 tentang akad Ijarah. Dijelaskan dalam ketentuan umum akad Ijarah adalah akad sewa menyewa antara *mu’jir* dengan *musta’jir* atau antara *musta’jir* dengan *ajir* untuk mempertukarkan manfaat dan ujarah, baik manfaat barang maupun jasa.

³⁶ Jaih Mubarak dan Hasanudin, *Fikih Mu’amalah Maliyah*, hlm. 5 .

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa Upah (*Ujrah*) merupakan salah satu rukun yang ada dalam akad *ijarah* yang merupakan *'iwadh* (imbalan/pembandingan) terhadap manfaat yang diterima oleh orang yang mengontrak tenaganya (*musta'jir*) atas manfaat yang telah diberikan. Ujrah dapat berupa uang atau sesuatu yang lazim diterima dan dapat dimanfaatkan serta manfaatnya dibenarkan (tidak dilarang) secara syariah (*mutaqawwam*).

Dengan kata lain *Ijarah* disebut juga sewa menyewa, dalam Konsep sewa menyewa terbagi menjadi dua sewa-menyewa dalam bentuk barang (*ijarat al-'ain*) objeknya adalah manfaat dari benda dan sewa menyewa dalam bentuk pekerjaan yang melahirkan konsep upah mengupah (*ijarat al-'ama*).

2. Macam-macam *Ijarah* dan *ujrah*

a. Macam-macam *Ijarah*

Dilihat dari objeknya sewa-menyewa (*Ijarah*) dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu *ijarah* atas manfaat dan *ijarah* atas pekerjaan.

- *Ijarah* atas manfaat, yaitu *ijarah* yang objek akadnya (*ma'qud alaih*) adalah manfaat, dalam hal ini terjadi sewa menyewa dalam bentuk benda, di mana orang yang menyewakan mendapat imbalan dari penyewa.

Misalnya: sewa-menyewa rumah, kendaraan, tanah dan lain sebagainya. Ijarah ini disebut juga dengan *al-Kira'* atau sewa menyewa. Apabila manfaat ini merupakan manfaat yang dibolehkan syara', maka para ulama fiqih sepakat menyatakan boleh dijadikan objek sewa menyewa tersebut.

- *Ijarah* atas pekerjaan, ijarah yang bersifat pekerjaan ialah dengan cara mempekerjakan seseorang *untuk* melakukan suatu pekerjaan.³⁷ Ijarah seperti ini disebut pengupahan. Menurut para ulama fiqih hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan itu jelas. Seperti buruh bangunan, penjahit, tukang sol sepatu dan buruh pabrik.

b. Macam-macam *Ujrah*

Ujrah atau upah dibedakan menjadi dua macam yaitu:

- Upah *ujrah al- musamma*, yaitu upah yang syaratnya ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut.
- Upah *ujrah al- misli'* yaitu upah yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya, baik sepadan dengan

³⁷ Rachmat Syafei, *Fiqih Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 133-134

jasa kerja maupun sepadan dengan pekerjaannya saja.³⁸

3. Dasar Hukum Ijarah (Upah/*Ujrah*)

Hukum melakukan akad ijarah sama dengan hukum melakukan akad *mu'amalah maliyah* pada umumnya, yaitu boleh. Adapun argumentasinya beragam, baik argumen dalam kitab Al-Qur'an, hadis Nabi SAW, maupun *Ijma'*. Juhum ulama ahli fiqih sepakat bahwa ijarah disyariatkan berdasarkan Al-Qur'an, As sunnah dan *ijma'*.

a. Al-Qur'an

Dalam QS. Al- Qashash (28): 26³⁹

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ۝ ٢٦

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata, “ Ya ayahku, ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.” (QS. Al- Qashash/ 28: 26)

Dalam Qs. As Syu'ara'(26):183

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ۝ ١٨٣

³⁸ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 120

³⁹ Tim Penerjemah, Al-Qur'an dan Terjemahnya (Jakarta: Departemen Agama RI, 2009), hlm. 388.

“Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan” (Qs. As Syu’ara’/ 26: 183)

Dalam QS. Al-Thalaq (65): 6⁴⁰

... فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآوِهْنَ أَجْوَرَهُنَّ

“Jika mereka menyusukan (anak-anakmu) untukmu, maka berikanlah mereka upahnya.” (QS. Al-Thalaq / 65: 6)

b. Hadis Nabi yang diriwayatkan oleh Nasa’i:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ
قَبْلَ أَنْ يَخِفَّ عَرْفُهُ
(روه ابن ماجه)

Abdullah ibn Umar, ia berkata bahwa Rasulullah bersabda: "Bayarlah upah pekerja sebelum kering keringatnya." (H.R. Ibnu Majah).⁴¹

Hadis Nabi riwayat Malik:

حَدَّثَنَا يَحْيَى عَنْ مَالِكٍ عَنْ رَبِيعَةَ بْنِ أَبِي عَبْدِ الرَّحْمَنِ عَنْ حَنْظَلَةَ بْنِ
قَيْسِ الزُّرْقِيِّ عَنْ رَافِعِ بْنِ خَدِيجٍ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
نَهَى عَنْ كِرَاءِ الْمَزَارِعِ قَالَ حَنْظَلَةُ فَسَأَلْتُ رَافِعَ بْنَ خَدِيجٍ بِالذَّهَبِ
وَالْوَرِقِ فَقَالَ أَمَّا بِالذَّهَبِ وَالْوَرِقِ فَلَا بَأْسَ بِهِ

⁴⁰ Tim Penerjemah, Al-Qur'an dan Terjemahnya (Jakarta: Departemen Agama RI, 2009), hlm. 559.

⁴¹ Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, Juz 2, hadits nomor 2434, (Dar al-Fikr) hlm. 817.

“Telah menceritakan kepada kami Yahya dari Malik dari [Rabi'ah bin Abu Abdurrahman] dari [Hanzhalah bin Qais Az Zuraqi] dari [Rafi' bin Khadij] berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam melarang sewa menyewa kebun." Hanzhalah berkata; "Aku lalu bertanya kepada Rafi' bin Khadij jika disewakan dengan emas dan perak, maka dia menjawab; 'Adapun jika dengan emas dan perak tidaklah mengapa'."

c. *Ijma'*

Wahbah Al-Zuhaili, dalam kitab *al-Fiqh al-Islami bi al-Adillah*, menjelaskan tentang adanya *ijma'* al ummah (bukan *ijma' al-'ulama*) pada zaman sahabat Nabi Muhammad SAW. Mengenai bolehnya akad *ijarah* karena ada kebutuhan nyata bagi masyarakat untuk melakukan hal tersebut, sebagaimana atas kebutuhan nyata atas akad jual-beli. Alasan bolehnya dilakukan akad *ijarah* adalah sama dengan alasan dibolehkannya akad jual-beli, antara lain dijelaskan dalam kitab *al-Mabsuth* (15/74) karya al-Sarkhasi, *Bidayat al-Mujtahid wa Nihayat al-Muqtashid* (2/218) karya Ibn Rusyd dan *al-Mughni* (5/397) karya Ibn Qudamah al-Maqdisi.⁴²

4. Rukun dan Syarat *Ijarah*

a. Rukun *Ijarah*

⁴² Jaih Mubarak dan Hasanudin, *Fikih Mu'amalah Maliyah*, hlm. 4.

Rukun menjadi eksistensi dari suatu perbuatan yang akan diwujudkan oleh para pihak, dengan adanya rukun akan menegaskan entitas dari suatu pekerjaan yang menjadikan tegaknya dan adanya sesuatu, sedangkan ia bersifat internal dari sesuatu yang ditegakkannya.⁴³

Rukun akad *ijarah* menurut jumbuh ulama ada empat, yaitu:

1. Dua pihak yang berakad (*'Aqidain*)
2. Pernyataan persetujuan (*Sighat Akad*)
3. Upah (*Ujrah*)
4. Manfaat, baik manfaat dari suatu barang yang di sewa atau jasa dan tenaga dari orang yang bekerja.⁴⁴

'Aqidain yaitu para pihak yang melakukan perjanjian akad. *Mu'jir* adalah pemberi sewa atau pihak yang menyewakan barang maupun menyewakan tenaganya, sedangkan *Musta'jir* yaitu pihak yang menggunakan jasa, atau pihak yang memanfaatkan objek sewaan.

b. Syarat *Ijarah*

⁴³ Ghufon A. Masadi, *Fiqh Muamalah Kontekstual* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 78.

⁴⁴ Ahmad Wardi Muchlis, *Fiqh Muamalat*, hlm. 321.

Syarat Ijarah terdiri dari 4 macam, sebagaimana syarat dalam jual-beli, yaitu *syarat al-inqad* (terjadinya akad), *syarat an-nafadz* (syarat pelaksanaan akad), syarat sah dan syarat lazim.⁴⁵

1) Syarat terjadinya akad (*syarat in'iqad*)

Syarat terjadinya akad (*syarat in'iqad*) berkaitan dengan *'aqid*, akad dan objek akad. Syarat yang berkaitan dengan *aqid* adalah berakal, dan *mumayiz* menurut Hanafiyah, dan baligh menurut Syafiiyah dan Hanabilah. Akad *ijarah* dianggap tidak sah apabila pelakunya (*mu'jir* dan *musta'jir*) gila atau masih dibawah umur. Menurut Malikiyah, *tamyiz* merupakan syarat dalam sewa-menyewa dalam jual beli, sedangkan *baligh* merupakan syarat untuk kelangsungan (*an nafadz*). Dengan demikian, apabila anak *mumayiz* menyewakan dirinya (sebagai tenaga kerja) atau barang yang dimilikinya, maka hukum akadnya sah, tetapi untuk kelangsungan menunggu izin dari walinya.

2) Syarat pelaksanaan akad (*an nafadz*)

Syarat pelaksanaan (*an nafadz*) akad *ijarah* terlaksana, disyaratkan barang harus dimiliki oleh *'aqid* atau ia memiliki kekuasaan penuh untuk akad

⁴⁵ Amir Syarifuddin, *Garis-Garis Besar Fiqih*, (Jakarta: Kencana, 2003), hlm. 45

(*ahliah*). Dengan demikian, *Ijarah al-fudhul* (*ijarah* yang dilakukan oleh orang yang tidak memiliki kekuasaan atau diizinkan oleh pemiliknya) tidak dapat menjadikan adanya *ijarah*. Menurut Hanafiyah dan Malikiyah statusnya ditangguhkan (*Mauquf*) menunggu persetujuan dari pemilik barang. Namun berbeda pendapat dari Syafi'iyah dan Hanabilah menghukumi batal, seperti halnya jual-beli.

3) Syarat sahnya akad

Untuk keabsahan akad *ijarah*, sangat penting dipenuhi beberapa syarat yang bersinggungan dengan *'aqid* (orang yang berakad) *ma'qud alaih* (barang yang menjadi objek akad), upah (*ujrah*) dan zat akadnya sendiri (*nafs al-'aqad*) yaitu adanya keridhoan dari para pihak yang berakad.

Dasarnya adalah firman Allah dalam surah An-Nisa' (4) ayat 29:⁴⁶

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ
كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakai harta sesamamu dengan jalan

⁴⁶ Tim Penerjemah, Al-Qur'an dan Terjemahnya (Jakarta: Departemen Agama RI, 2009), hlm. 83.

yang batal, kecuali dengan jalan perniagaan yang dilakukan suka sama suka di antara kamu. Janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu ” (QS. An-Nisa’/ 4: 29)

4) Syarat mengikatnya akad *ijarah* (*syarat luzum*)

Agar akad *ijarah* itu mengikat, diperlukan dua syarat:

- a. Barang yang menjadi objek akad (*ma’qud alaih*) harus terhindar dari cacat (*‘aib*) yang menyebabkan terhalangnya pemanfaatan atas barang yang disewa.
- b. Tidak adanya *udzur* (alasan) yang dapat membatalkan akad *ijarah*. Ulama Hanafiyah berpendapat bahwa *Ijarah* batal karena adanya *udzur* sebab kebutuhan atau manfaat akan hilang apabila ada *udzur*. Hanafiah membagi *udzur* yang menyebabkan *fasakh* menjadi tiga yaitu, *udzur* dari sisi *musta’jir* (penyewa), *udzur* dari sisi *mu’jir* (orang yang menyewakan), dan *udzur* yang berkaitan dengan barang yang disewakan atau sesuatu yang disewa.⁴⁷

⁴⁷ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2015), hlm. 321-328

5. Prosedur Pengupahan dalam Islam

a. Prinsip-prinsip *Ujrah*

Upah dalam Islam disebut dengan *Ujrah*, dalam prinsip pengupahan dalam Islam tidak terlepas dari prinsip dasar kegiatan ekonomi (*mu'amalah*) secara umum, terutama dalam hal ini adalah prinsip keadilan (*al-'adl*) dan prinsip moralitas (*al-akhlak*).⁴⁸ Karena Islam memandang keadilan adalah suatu prinsip yang melekat untuk menetapkan suatu putusan agar sesuai dengan nilai nilai kebaikan dari Islam. Nilai kebaikan sendiri harus sesuai dengan nilai moral yang bersumber dari ajaran Al-Qur'an.

Dalam Islam secara konseptual yang menjadi dasar penetapan upah adalah dari jasa pekerja, bukan tenaga yang dicurahkan dalam pekerjaan. Apabila upah ditetapkan berdasarkan tenaga yang dicurahkan, maka upah buruh kasar bangunan akan lebih tinggi dari pada arsitek yang merancang bangunan tersebut. Selain itu dalam penetapan upah dapat didasarkan pada tiga asas, yaitu asas keadilan, kelayakan dan kebajikan.⁴⁹

⁴⁸ Undang Nindin. "*Upah Minimum Regional (Umr) Dalam Perspektif Ekonomi Islam*", (Tesis, Ekonomi Islam, UII, Yogyakarta, 2006), hlm. 72

⁴⁹ Yusuf Qardhawi, *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta: Robbani Press, 2000), hlm. 405

1) Prinsip keadilan

Setiap seorang yang mempekerjakan pegawai atau pekerjanya harus bersikap adil terutama dalam menjunjung hak-haknya sebagai pekerja. Setiap mereka yang bekerja harus memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjanya secara adil. Keadilan berarti menuntut upah kerja yang seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja.

Adil mempunyai bermacam-macam makna, di antaranya sebagai berikut:

- Adil bermakna jelas dan transparan

Sebagaimana firman Allah SWT:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا
يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ آَلَا تَعْدِلُوا إِنِّي عَدِلْتُ هُوَ أَقْرَبُ
لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ۝ ٣٩

“Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.” (QS. An-Najm/ 53: 39)⁵³

Ayat-ayat di atas, menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Upah adalah hak dan bukan pemberian sebagai hadiah. Upah hendaklah proporsional, sesuai dengan kadar kerja atau hasil produksi dan dilarang adanya eksploitasi.

2) Prinsip kelayakan

Kelayakan yang dimaksud adalah agar hasil dari apa yang pegawai kerjakan cukup untuk memenuhi kebutuhannya secara layak, dalam hal ini adalah bagaimana pengusaha dapat memberikan upah yang layak bagi setiap karyawannya sehingga karyawan merasakan upah yang cukup bagi kehidupannya. Sebagaimana dalam Firman Allah SWT:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ۝ ١٨٣

⁵³ Tim Penerjemah, Al-Qur'an dan Terjemahnya, hlm. 527.

“Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan.”
(QS. Asy-Syua’ra/ 26: 183).⁵⁴

Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Penjelasan yang lebih jauh bahwa janganlah mempekerjakan seseorang jauh di bawah upah yang biasanya diberikan.

3) Prinsip kebajikan

Sedangkan kebajikan berarti menuntut agar jasa yang diberikan mendatangkan keuntungan besar kepada buruh supaya bisa diberikan bonus. Dalam perjanjian kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya yang merugikan kepentingan pengusaha dan karyawan (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

⁵⁴ Tim Penerjemah, Al-Qur’an dan Terjemahnya, hlm. 374.

dipaksa buruh untuk membayar upah buruh melebihi dari kemampuan mereka.⁵⁵

Berdasarkan uraian diatas, bahwa dapat disimpulkan untuk memberikan suatu upah dengan harga yang standar dan wajar, Islam memberikan kebebasan seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan asalkan sesuai dengan pekerjaan yang halal dan sesuai syariat Islam, dan Islam tidak membatasi seorang terhadap perpindahan mereka dari suatu daerah atau suatu pekerjaan yang lain guna mencari upah yang lebih tinggi.

b. Ketentuan *ujrah*

Ulama sepakat bahwa *ujrah* harus berupa harta yang bernilai (*mutaqawwam*) dan diketahui (*ma'lum*) oleh pihak-pihak. Syarat mengenai harus diketahuinya *ujrah* oleh *musta'jir* atau *ajir* dan *mu'jir* pada saat akad dilakukan, didasarkan pada hadis Nabi Muhammad SAW, beliau bersabda:⁵⁶

أَخْبَرَنَا مُحَمَّدُ بْنُ حَاتِمٍ قَالَ أَنْبَأَنَا حِبَّانُ قَالَ أَنْبَأَنَا عَبْدُ اللَّهِ عَنْ شُعْبَةَ
عَنْ حَمَّادٍ عَنْ إِبْرَاهِيمَ عَنْ أَبِي سَعِيدٍ قَالَ إِذَا اسْتَأْجَرْتَ أَجِيرًا فَأَعْلِمْهُ
أَجْرَهُ

⁵⁵ Abdul Rahman Ghazaly, Ghuftron Ihsan, Sapiudin Shidiq, *Fiqh Muamalat*, hlm. 186

⁵⁶ Jaih Mubarak dan Hasanudin, *Fikih Mu'amalah Maliyah*, hlm. 22

“Telah mengabarkan kepada kami [Muhammad bin Hatim] berkata; telah memberitakan kepada kami [Hibban] berkata; telah memberitakan kepada kami [Abdullah] dari [Syu'bah] dari [Hammad] dari [Ibrahim] dari [Abu Sa'id] berkata, "Jika kamu mempekerjakan orang, maka beritahukanlah upahnya”

Wahbah al-Zuhaili dalam kitab *al-Fiqh al-Islami wa Adillatuh*, dengan mengutip kitab *al-Mabsuth* (15/113) karya al-syarkhasi menjelaskan bahwa diantara cara yang sah atau mengetahui atau memberitahu jumlah ujarah serta syarat-syarat pembayarannya, antara lain:

- 1) *Al-isyarat*; karena akad dalam fikih boleh dilakukan dengan isyarat selama para pihak paham dengan isyarat yang disampaikan oleh masing-masing pihak.
- 2) *Al-ta'yin*; ujarah diketahui jumlahnya dan syarat-syarat secara teknis pembayarannya melalui musyawarah (negosiasi) untuk mufakat.
- 3) *Al-bayan*; penjelasan dari salah satu pihak (baik ajir ataupun *musta'jir* maupun *mu'jir*) yang disetujui atau disepakati oleh pihak pendengar atau partner bicaranya.⁵⁷

c. Waktu pembayaran *ujrah*

⁵⁷ Jaih Mubarak dan Hasanudin, *Fikih Mu'amalah Maliyah*, hlm. 23

Pada dasarnya waktu pembayaran *ujrah* (sama halnya dengan waktu pembayaran harga/ *tsaman* dalam akad jual beli) hampir identik dengan cara pembayarannya.⁵⁸ Waktu pembayaran *ujrah* (kapan *ujrah* wajib dibayar oleh *musta'jir* kepada *mu'jir*), pada prinsipnya sesuai kesepakatan, apakah *ujrah* disepakati pembayaran saat akad (tunai/ *hal* pada majelis akad), pada saat *ijarah* (tangguh/*ta'jil*), atau angsur (*taqsith*). Apabila waktu dan/atau cara pembayaran *ujrah* bukan merupakan bagian kesepakatan dalam perjanjian, ulama berpendapat sebagai berikut:⁵⁹

- 1) Abu Hanifah (dalam *qaul qadim*), yang juga merupakan pendapat zufar, berpendapat bahwa *ujrah* tidak wajib dibayar kecuali setelah berakhirnya masa sewa.
- 2) Abu hanifah (dalam *qaul jadid*), yang juga merupakan pendapat Abu Yusuf dan Muhammad al-Syaibani, menyatakan bahwa *ujrah* wajib dibayar tunai setelah manfaatnya diterima (baik harian/mingguan/bulanan sesuai kesepakatan atau *istihsan*).
- 3) Ulama syafi'iyah dan Hanabilah berpendapat bahwa *ujrah* wajib dibayar secara tunai (pada saat atau

⁵⁸ Jaih Mubarak dan Hasanudin, *Fikih Mu'amalah Maliyah*, hlm. 32

⁵⁹ Jaih Mubarak dan Hasanudin, *Fikih Mu'amalah Maliyah*, hlm. 33

majelis akad) apabila akad *ijarah* yang dilakukan termasuk akad *ijarah fi al-dzmimah* (dibahas pada bab bagian khusus).

B. Konsepsi Pengupahan dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

1. Pengertian Upah

Pengertian Upah dijelaskan dalam ketentuan umum pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dijelaskan bahwa:

“Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.⁶⁰

Menurut T. Gilarso memaksani upah sebagai balas karya untuk faktor produksi tenaga kerja manusia, yang secara luas mencakup gaji, honorarium, uang lembur, tunjangan dan lain lain.⁶¹ Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.

⁶⁰ Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

⁶¹ T. Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*, (Yogyakarta: Kanisius, 2003). Hlm. 211

Nurimansyah Haribuan mengatakan “upah adalah segala macam bentuk penghasilan (*earning*), yang diterima buruh pegawai (tenaga kerja) baik berupa uang atau barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.⁶²

Adapun komponen upah dijelaskan dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, bahwa komponen upah terdiri atas:

- a. Upah tanpa tunjangan
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap
- c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap atau
- d. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.

Komponen upah yang dijelaskan diatas merupakan komponen yang akan digunakan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Dari beberapa penjelasan diatas bahwa upah bisa diartikan sebagai imbalan atau hak pekerja atas tenaga yang dikeluarkan dan dibayarkan oleh pengusaha dan dinyatakan dalam bentuk uang. Pemberian besarnya upah yang dibayarkan pengusaha kepada pekerja harus sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati di antara kedua belah pihak.

⁶² Zainal Asikin, *Dasar-dasar hukum perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006). Hlm. 86

2. Kebijakan Sistem Upah Minimum

Kebijakan Sistem Upah Minimum dilakukan oleh pemerintah pusat sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Penjelasan tersebut tertuang dalam kebijakan Pengupahan yang dijelaskan dalam pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 disebutkan:

- 1) Bahwa setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Bahwa setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi
- 3) Bahwa setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Kebijakan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 meliputi:

- a. Upah Minimum;
- b. Struktur dan Skala Upah;
- c. Upah kerja lembur;
- d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. Bentuk dan cara pembayaran Upah;
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan

- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.⁶³

3. Pengertian Upah Minimum

Pengertian mengenai Upah Minimum dijelaskan dalam Ketentuan Umum Pasal 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum. Dijelaskan bahwa Upah Minimum adalah upah bulanan terendah berupa uang tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.⁶⁴ Ketentuan umum pasal 1 juga menjelaskan pengertian Upah Minimum Provinsi yang selanjutnya disingkat UMP adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di dalam wilayah 1 (satu) Provinsi. Adapun Upah Minimum kabupaten/kota yang selanjutnya disingkat UMK adalah Upah Minimum yang berlaku di dalam 1 (satu) kabupaten/kota.

Pengertian Upah Minimum diperkuat berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang merupakan turunan dari Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Pasal 23 mengenai

⁶³ Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

⁶⁴ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018

Upah Minimum bahwa Upah Minimum merupakan upah bulanan terendah yaitu Upah tanpa tunjangan atau Upah pokok dan tunjangan tetap. Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 23 berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan. Upah bagi pekerja/buruh dengan masa 1 (satu) tahun atau lebih berpedoman pada struktur dan skala upah.⁶⁵

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 pasal 25 ayat (1) Upah minimum terdiri atas:

- a. Upah minimum Provinsi
- b. Upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.

Syarat tertentu sebagaimana dimaksud yaitu ditetapkan berdasarkan pertumbuhan ekonomi dan ketenagakerjaan. Syarat tertentu yang dimaksud juga meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten atau kota yang bersangkutan.

Sebagaimana penjelasan diatas, pengertian Upah Minimum yang termuat dalam Peraturan Menteri ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum dan Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Namun, penjelasan lebih lengkapnya mengenai Upah Minimum dijelaskan

⁶⁵ Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

dalam peraturan turunan dari Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

4. Mekanisme Penetapan Upah Minimum

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Pasal 25 ayat 1 menjelaskan bahwa Upah minimum terdiri atas:⁶⁶

- a. Upah minimum Provinsi
- b. Upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.

Upah minimum yang sebagaimana dimaksud ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Adapun syarat tertentu dalam pasal 25 huruf b meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan. Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan dijelaskan pada pasal 25 ayat 4 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yaitu meliputi variabel:

- a. Paritas daya beli
- b. Tingkat penyerapan tenaga kerja dan
- c. Median Upah

Penyesuaian nilai Upah minimum dilakukan setiap tahun. Adapun penyesuaiannya ditetapkan berdasarkan rentan nilai tertentu di antara batas atas dan batas bawah Upah minimum pada wilayah yang bersangkutan. Batas

⁶⁶ Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

atas Upah minimum yang dimaksud merupakan acuan nilai Upah minimum tertinggi yang dapat ditetapkan dan dihitung menggunakan formula sebagai berikut:⁶⁷

Batas atas UM (t)

$$= \frac{\text{Rata – rata konsumsi perkapita (t) x Rata – rata banyaknya ART (t)}}{\text{Rata – rata banyaknya ART bekerja pada setiap rumah tangga (t)}}$$

Rata-rata konsumsi per kapita, rata-rata banyaknya anggota rumah tangga bekerja pada setiap rumah tangga sebagaimana penjelasan diatas menggunakan data wilayah yang bersangkutan.

Adapun batas bawah Upah minimum merupakan acuan nilai Upah minimum terendah yang dapat ditetapkan dan dihitung menggunakan formula sebagai berikut:

$$\text{Batas bawah UM (t) = Batas atas UM(t) x 50\%}$$

Namun berbeda dengan nilai Upah minimum tertentu dihitung berdasarkan formula penyesuaian nilai Upah minimum sebagai berikut:

$$\begin{aligned} &UM (t + 1) \\ &= UM(t) \\ &+ \left(\text{Max} (PE(t), \text{Inflasi}(t)) \times \left(\frac{\text{Batas atas (t)} - UM (t)}{\text{Batas atas (t)} - \text{Batas bawah (t)}} \right) \times UM (t) \right) \end{aligned}$$

⁶⁷ Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Nilai pertumbuhan ekonomi atau inflasi yang digunakan diatas dalam formula penyesuaian nilai Upah minimum tertentu merupakan nilai pertumbuhan ekonomi atau inflasi pada tingkat provinsi.

Upah minimum dalam lingkup provinsi ditetapkan dengan Keputusan Gubernur dan diumumkan paling lambat tanggal 21 November tahun berjalan. Apabila pada tanggal 21 November jatuh pada hari minggu, hari libur nasional atau hari libur resmi, Upah minimum provinsi ditetapkan dan diumumkan oleh Gubernur 1 (satu) hari sebelum hari minggu, hari libur nasional atau hari libur resmi. Upah minimum provinsi sebagaimana dimaksud berlaku terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.

5. Dewan Pengupahan

Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit.⁶⁸ Dewan Pengupahan dibentuk atas dasar Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan. Terbentuknya Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan yaitu dalam rangka melaksanakan ketentuan pasal 98 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

⁶⁸ Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan

Ketentuan mengenai Dewan Pengupahan diterangkan juga dalam 4 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. Penjelasan Dewan Pengupahan termuat dalam BAB XI Pasal 69 dijelaskan bahwa Dewan Pengupahan terdiri atas:

- a. Dewan pengupahan nasional dan
- b. Dewan pengupahan provinsi

Dalam hal diperlukan, dapat dibentuk dewan pengupahan kabupaten/kota.⁶⁹

Tugas Dewan Pengupahan nasional bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah pusat dalam rangka:

- a. Perumusan kebijakan pengupahan dan
- b. Penyusunan dan pengembangan sistem pengupahan.

Berbeda dengan Dewan pengupahan provinsi, yakni bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada gubernur dalam rangka:

- a. Penetapan Upah minimum provinsi
- b. Penetapan Upah minimum kabupaten/kota bagi kabupaten yang mengusulkan dan
- c. Penyiapan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan.

⁶⁹ Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Adapun tugas dari Dewan pengupahan kabupaten/kota yaitu memberikan saran dan pertimbangan kepada bupati/walikota dalam rangka:

- a. Pengusulan upah minimum kabupaten/kota dan
- b. Penyiapan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan.

Keanggotaan Dewan pengupahan dijelaskan dalam pasal 72 Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021.

Pasal 72

- 1) Keanggotaan dewan pengupahan terdiri atas unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, akademisi, dan pakar.
- 2) Keanggotaan dewan pengupahan dari unsur pemerintah bersifat melekat pada jabatan (*ex officio*).
- 3) Keanggotaan dewan pengupahan dari unsur pemerintah, organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan komposisi perbandingan 2:1:1 (dua banding satu banding satu).
- 4) Keanggotaan dewan pengupahan dari unsur akademisi dan pakar jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan.⁷⁰

Dapat disimpulkan bahwa, Dewan pengupahan terdiri dari Dewan pengupahan nasional dan Dewan

⁷⁰ Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

pengupahan provinsi, apabila ada hal yang diperlukan dapat juga dibentuk Dewan pengupahan kabupaten/kota. Secara substansi keberadaan Dewan pengupahan bertujuan dapat memberi kontribusi terhadap penanganan praktik pengupahan terkhusus tentang praktik Upah minimum baik di tingkat daerah kabupaten/kota maupun di tingkat provinsi dan nasional.

BAB III

TINJAUAN UMUM TENTANG MEKANISME PENETAPAN UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA (UMK) DI PROVINSI JAWA TENGAH

A. Profil Provinsi Jawa Tengah

1. Kondisi Masyarakat Jawa Tengah

Provinsi Jawa Tengah terdiri dari 29 Kabupaten dan 6 Kota, 576 Kecamatan yang meliputi 7.809 Desa dan 753 Kelurahan. Jumlah penduduk Jawa Tengah tahun 2021 adalah sebesar 36,74 juta jiwa.⁷¹ Sedikit berbeda dengan proyeksi jumlah penduduk tahun 2021 hasil survei dari Kementerian dalam Negeri melalui direktorat Jenderal kependudukan dan Pencatatan Sipil merilis data kependudukan Semester II tahun 2021 yang sebesar 37,31 juta jiwa. Secara nasional, Jawa Tengah merupakan provinsi dengan jumlah penduduk terbesar ketiga setelah Jawa Barat (48,22 juta jiwa) dan Jawa Timur (41,06 juta jiwa).⁷²

⁷¹ BPS Jawa Tengah, Jumlah Penduduk Menurut Kabupaten/Kota di Jawa Tengah (Jawa), 2017-2021 <https://jateng.bps.go.id/indicator/12/766/1/jumlah-penduduk-menurut-kabupaten-kota-di-jawa-tengah.html> (Diakses Tanggal 06 November 2022)

⁷² Dirjend Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia (Diakses Tanggal 06 November 2022) [https://dukcapil.kemendagri.go.id/berita/baca/809/distribusi-penduduk-indonesia-per-juni-2021-jabar-terbanyak-kaltara-paling-sedikit#:~:text=Dari%20total%2072%20juta%20tersebut,\(Kaltara\)%20sebanyak%20692.239%20jiwa.](https://dukcapil.kemendagri.go.id/berita/baca/809/distribusi-penduduk-indonesia-per-juni-2021-jabar-terbanyak-kaltara-paling-sedikit#:~:text=Dari%20total%2072%20juta%20tersebut,(Kaltara)%20sebanyak%20692.239%20jiwa.)

Jawa Tengah merupakan salah satu provinsi terpadat di Indonesia menurut data dari Badan Pusat Statistik tahun 2021. Tercatat dalam skala nasional Jawa Tengah Menempati urutan kelima dengan kepadatan penduduk mencapai 1.120 jiwa/km² dari kepadatan penduduk Indonesia. Angka kepadatan penduduk tersebut menunjukkan bahwa setiap 1 km² dihuni sekitar 15 ribu orang. Dilihat dari distribusi penduduk per kabupaten/kota menurut data dari Badan Pusat Statistik Jawa Tengah tahun 2021 bahwa kabupaten yang paling banyak yaitu kabupaten Cilacap sejumlah 1.963.824 jiwa, selanjutnya kabupaten Brebes sejumlah 1.992.685, dilanjut kabupaten Banyumas sejumlah 1.789.630 jiwa.⁷³ Kondisi padatnya penduduk Jawa Tengah dan jumlah penduduk yang banyak menjadikan Jawa Tengah memiliki masalah perekonomian yang perlu diatur untuk kesejahteraan masyarakat. Meningkatnya jumlah penduduk seharusnya seimbang dengan pertumbuhan ekonomi. karena itu perlu adanya upaya pengendalian pertumbuhan penduduk disertai dengan adanya upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan adanya aturan-aturan yang sesuai.

⁷³ BPS Jawa Tengah, jumlah penduduk, (Diakses Tanggal 06 November 2022)

2. Kondisi perekonomian daerah Jawa Tengah

Pemenuhan kebutuhan masyarakat seringkali diidentikan dengan penghasilan yang diperoleh sebagai tolak ukur kesejahteraan warga, sebagai provinsi yang memiliki banyaknya jumlah kepadatan penduduk, Jawa Tengah juga memberikan data kemiskinan yang fantastis. Menurut survei Badan Pusat Statistik Jawa Tengah tahun 2021 terdapat sebanyak 4.109,75 (ribu jiwa) penduduk miskin yang ada di Jawa Tengah. Dengan penduduk miskin terbanyak terdapat pada kabupaten Brebes yang mencapai sebanyak 314,95 (ribu Jiwa). disusul kabupaten Banyumas 232,91 (ribu jiwa) dan penduduk miskin yang paling rendah adalah kota magelang sebanyak 9,44 (ribu jiwa).⁷⁴

Data pertumbuhan ekonomi Jawa Tengah menurut Badan Pusat Statistik mengalami pertumbuhan positif. Menurut Badan Pusat Statistik Perekonomian Jawa Tengah pada Triwulan IV Tahun 2021 Jawa Tengah tumbuh 5,42% (Y-on-Y) dan Jawa Tengah tumbuh 0,67% secara (Q-to-Q).⁷⁵ Terminologi (Y-on-Y) merupakan cara untuk membandingkan statistik keuangan antara periode tertentu (bulan atau kuartal) tahun ini dengan tahun sebelumnya.

⁷⁴ *Ibid.* BPS Jawa Tengah (Diakses Tanggal 28 November 2022)

⁷⁵ BPS Jawa Tengah, "Pertumbuhan Ekonomi Jawa Tengah Triwulan IV 2021", <https://jateng.bps.go.id/pressrelease/2022/02/07/1372/pertumbuhan-ekonomi-jawa-tengah-triwulan-iv-2021-tumbuh-5-42-persen--y-on-y--kalau-secara-q-to-q-tumbuh-0-67-persen-.html> (Diakses Tanggal 28 November 2022)

Analisis ini dapat melihat apakah pertumbuhan ekonomi memiliki pertumbuhan positif, stagnan, atau negatif selama periode tersebut. Terminologi (Q-to-Q) mengacu pada PDB triwulan berjalan akan dibandingkan dengan triwulan sebelumnya pada tahun yang sama.

Pertumbuhan ekonomi Jawa Tengah (c-to-c) tercatat mengalami pertumbuhan positif, yaitu sebesar 3,32 persen dibandingkan pencapaian pada tahun 2020 yang mengalami kontraksi sebesar -2,65 persen. Dari sisi produksi, pertumbuhan tertinggi dicapai oleh lapangan usaha Konstruksi yaitu sebesar 7,37 persen. Sedangkan dari sisi pengeluaran, kenaikan tertinggi dicatat oleh Komponen Ekspor Barang dan Jasa (termasuk Ekspor Antar Daerah) yaitu sebesar 15,97 persen. Terminologi (c-to-c) sendiri mengacu pada produk domestik bruto (PDB) atas dasar harga konstan kumulatif sampai dengan suatu triwulan dibandingkan periode kumulatif yang sama pada tahun sebelumnya. Adapun kontribusi terbesar struktur ekonomi Jawa Tengah pada Tahun 2021 adalah dari Lapangan Usaha Industri Pengolahan yaitu mendominasi struktur ekonomi Jawa Tengah pada Tahun 2021 dengan kontribusi sebesar 34,31 persen, sedangkan dari sisi pengeluaran didominasi

oleh Komponen Pengeluaran Konsumsi Rumah Tangga (PK-RT) dengan kontribusi sebesar 60,14 persen.⁷⁶

Pertumbuhan ekonomi Jawa Tengah yang mengalami pertumbuhan positif namun Upah Minimum di Jawa Tengah masih sangat rendah. Jawa Tengah merupakan salah satu Provinsi dengan Upah pekerja terendah di Indonesia.

3. Jumlah angkatan kerja di Jawa Tengah

Indonesia memiliki angkatan kerja yang sangat besar dan struktur pasar tenaga kerja yang berubah relatif cepat. Secara umum pasar tenaga kerja Indonesia ditandai oleh lapangan kerja dualistik yaitu terdiri dari lapangan kerja formal dan informal. Angkatan kerja di Indonesia 40 persennya bekerja di sektor formal. Sementara itu, sekitar 90 persen dari angkatan kerja ini tidak memiliki kontrak atau bekerja di sektor informal. Dengan demikian, dari sisi struktur pasar, kebijakan upah minimum bisa disebut relevan namun hanya berlaku di sektor formal. Terdapat kelebihan penawaran tenaga kerja yang besar dalam pasar kerja ditandai dengan pengangguran. Di samping struktur ketenagakerjaan, hal yang juga penting dalam menilai situasi pasar kerja adalah keberadaan serikat buruh/serikat pekerja (SB/SP) sebagai lembaga otonom yang memiliki pengaruh nyata terhadap pasar tenaga kerja. Jenis pasar kerja

⁷⁶ *Ibid.*

Indonesia cenderung monopsonistik di mana banyak sekali SB/SP yang tingkat keanggotaan SB/SP secara keseluruhan rendah dan hanya ada satu asosiasi pengusaha dalam pasar kerja.⁷⁷

Jumlah angkatan kerja di Jawa Tengah Tahun 2021 sebesar 17.835.770 jiwa yang bekerja dan sebanyak 1.128.223 jiwa sebagai pengangguran terbuka dengan total angkatan kerja sebanyak 18.963.993 jiwa.⁷⁸ Tingkat penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah, diduga dipengaruhi oleh jumlah penduduk usia kerja atau biasa disebut angkatan kerja. Penduduk usia kerja yang semakin meningkat tidak seimbang dengan kesempatan kerja yang ada, sehingga bagi mereka yang tidak terserap akan menjadi penganggur. Berikut data dari Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah Penduduk umur 15 ke Atas yang bekerja menurut jenis pekerjaan dan jenis kelamin/ daerah tempat tinggal di Jawa Tengah.⁷⁹

⁷⁷ Markus Sidauruk, *Kebijakan Pengupahan di Indonesia: Tinjauan Kritis dan Panduan Menuju Upah Layak*, (Jakarta: PT. Bumi Intitama Sejahtera, 2011), hal. 30.

⁷⁸ BPS Jawa Tengah, “Jumlah angkatan Kerja” <https://jateng.bps.go.id/indicator/6/82/1/jumlah-angkatan-kerja.html> (Diakses Tanggal 28 November 2022)

⁷⁹ BPS Jawa Tengah, “Penduduk umur 15 tahun keatas yang bekerja menurut jenis pekerjaan dan jenis kelamin daerah tempat tinggal di jawa tengah”, <https://jateng.bps.go.id/indicator/6/1854/1/penduduk-umur-15-tahun-ke-atas-yang-bekerja-menurut-jenis-pekerjaan-dan-jenis-kelamin-daerah-tempat-tinggal-di-jawa-tengah.html> (Diakses Tanggal 28 November 2022)

| No. | Jenis Pekerjaan | Penduduk Umur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Jenis Pekerjaan (juta orang) Tahun 2021 |
|-----|---|---|
| 1. | Tenaga Profesional, Teknisi, dan yang Sejenis | 1,05 |
| 2. | Tenaga Kepemimpinan dan Ketatalaksanaan | 0,16 |
| 3. | Tenaga Tata Usaha dan yang Sejenis | 0,67 |
| 4. | Tenaga Usaha Penjualan | 3,63 |
| 5. | Tenaga Usaha Jasa | 1,03 |
| 6. | Tenaga Usaha Pertanian, Kehutanan, Perburuan, Perikanan | 4,10 |
| 7. | Tenaga Produksi, Operator Alat-Alat Angkutan, dan Pekerja Kasar | 7,01 |
| 8. | Lainnya | 0,18 |

Dilihat sari data tabel diatas, Penduduk Umur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Jenis Pekerjaan terbanyak dari tenaga produksi, operator alat-alat angkutan dan pekerja kasar. Disusul tenaga usaha penjualan.

Usia penduduk akan berpengaruh pada jumlah angkatan kerja dalam suatu daerah. Semakin besar jumlah penduduk yang berusia produktif, maka semakin tinggi pula angkatan kerjanya. Selanjutnya, apabila semakin rendah tingkat pendidikan suatu daerah maka semakin rendah angkatan kerjanya, sebab saat ini pendidikan merupakan syarat tertentu untuk memasuki dunia kerja atau pendidikan menjadi ketentuan khusus yang wajib dimiliki untuk pekerja yang mengerjakan suatu bidang pekerjaan/keahlian tertentu.

B. Profil Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah

Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah dibentuk oleh Gubernur melalui Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/31 tahun 2021 Tentang Perubahan Ketiga Atas Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/13 Tahun 2019 Tentang Pembentukan Dewan Pengupahan dan Sekretariat Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah Masa Bakti Tahun 2019-2021. Dewan Pengupahan Jawa Tengah adalah lembaga non struktural yang bersifat tripartit yang anggotanya terdiri dari Unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Pada penetapan SK Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021 diketuai oleh Ir. Sakina Rosellasari, M.Si,M.Sc yang berkedudukan sebagai Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. Wakil ketua

Dewan Pengupahan merupakan Pakar Pengupahan Provinsi Jawa Tengah yaitu Drs. Edy Yusuf Agunggunant, MSc, PhD. Sekretaris Dewan Pengupahan dari Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah kemudian dibantu anggota-anggota Dari Dinas terkait, Serikat Pekerja atau buruh dan Organisasi Pengusaha.⁸⁰

Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur atas usul kepala dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi. Bidang yang mengurus pemerintahan di bidang ketenagakerjaan di Provinsi Jawa Tengah adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Tengah. Hal ini sesuai dengan Pasal 74 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang berbunyi:

“Anggota dewan pengupahan provinsi diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur atas usul kepala dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi”

Keanggotaan dari Dewan pengupahan terdiri atas unsur pemerintah, organisasi Pengusaha, Serikat

⁸⁰ Hasil Wawancara dengan Bapak Hendro Prabowo, Petugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, (17 November 2022/Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah/pukul 10.00 WIB).

Pekerja/Serikat Buruh, akademisi dan pakar. pada penetapan SK Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021 keanggotaan Dewan Pengupahan menggunakan komposisi perbandingan 2:1:1 (dua banding satu banding satu) ditambah pakar dan akademisi. Perbandingan tersebut sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Pasal 72 ayat (3). Unsur pemerintah berjumlah 12 orang yang diwakili oleh Dinas-Dinas yang mengurus bidang ekonomi dan ketenagakerjaan, antara lain:⁸¹

1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah
2. Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah
3. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah
4. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah
5. Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Tengah
6. Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah
7. Biro Kesejahteraan Rakyat SETDA Provinsi Jawa Tengah

⁸¹ Hasil Wawancara dengan Bapak Hendro Prabowo, Petugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, (17 November 2022/Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah/pukul 10.00 WIB).

8. Biro Hukum SETDA Provinsi Jawa Tengah

Dewan Pengupahan dari unsur Organisasi Pengusaha berjumlah 6 orang yang diwakili oleh Organisasi Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Provinsi Jawa Tengah. Dewan Pengupahan dari unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh juga berjumlah 6 orang yang diantaranya berasal dari:

1. Federasi Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (F KSPN) Provinsi Jawa Tengah
2. Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (F SPMI) Provinsi Jawa Tengah
3. Federasi Serikat Pekerja Nasional (F SPN) Provinsi Jawa Tengah
4. Federasi Serikat Pekerja Rokok, Tembakau, Makanan dan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (F SP RTMM SPSI) Provinsi Jawa Tengah
5. Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (F SP TSK SPSI) Provinsi Jawa Tengah.

Anggota Dewan Pengupahan dari Akademisi dan Pakar berjumlah satu orang yang kemudian menjadi wakil dari Dewan Pengupahan. Dengan demikian komposisi Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah dalam SK Gubernur Nomor 561/39 tahun 2021 terdiri dari 12 orang dari unsur Pemerintah, 6 orang dari unsur Organisasi Pengusaha dan 6

orang dari unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Komposisi 2:1:1 (dua banding satu banding satu) ini sesuai dengan Pasal 72 ayat (3) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang berbunyi:

“Keanggotaan dewan pengupahan dari unsur pemerintah, organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan komposisi perbandingan 2:1:1 (dua banding satu banding satu)”.

C. Profil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah pasal 3 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2022 dan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor : 64 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. Menjelaskan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah (SEKDA). Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah di bidang tenaga kerja dan Transmigrasi yang menjadi

kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.⁸²

Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja berdasarkan Pasal 3 Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 64 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah menyebutkan: Dinas mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Berdasarkan Pasal 4 Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 64 Tahun 2016 menyebutkan: Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, Dinas melakukan Fungsi:

- a. Perumusan kebijakan bidang pelatihan kerja dan produktivitas, penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, hubungan industrial dan jaminan sosial dan pengawasan ketenagakerjaan;
- b. Pelaksanaan kebijakan bidang pelatihan kerja dan produktivitas, penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, hubungan industrial dan jaminan sosial dan pengawasan ketenagakerjaan;

⁸² Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Tengah, “Profil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Tengah”, Website <https://disnakertrans.jatengprov.go.id/publik/profil/ODczMDVmYzg1NW4N2E4MTU3YmVkNDBjZTBhYjVjZjM5NjQ3MWRiOTFmYWNIYjc0YWQ0NmM0ODdhOWM4ZA-->, diakses 23 November 2022.

- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang pelatihan kerja dan produktivitas, penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, hubungan industrial dan jaminan sosial, dan pengawasan ketenagakerjaan;
- d. Pelaksanaan dan pembinaan administrasi kepada seluruh unit kerja di lingkungan dinas;
- e. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai tugas dan fungsinya.⁸³

Susunan Organisasi dan Tugas Pokok serta Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor: 64 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah terdiri dari:

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan penyiapan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Dinas.

3. Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas

Mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang pelatihan kerja dan produktivitas

⁸³ *Ibid.*

meliputi pelatihan dan pemagangan, standarisasi dan sertifikasi dan produktivitas.

4. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang penempatan tenaga kerja dan transmigrasi meliputi penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja dan transmigran.

5. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial

Mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial meliputi syarat kerja dan jaminan sosial, kelembagaan dan hubungan industrial, pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja.

6. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan

Mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang norma kerja, pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja dan penegakan hukum ketenagakerjaan.

7. UPTD (Unit Pelaksana Teknis Daerah)

UPTD (Unit Pelaksana Teknis Daerah) di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah melaksanakan tugas berdasarkan Peraturan

Gubernur Jawa Tengah Nomor : 52 Tahun 2018 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.⁸⁴

Dalam hal kebijakan dan penetapan Upah minimum Jawa Tengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah diatur dalam Pasal 28, Pasal 29 dan Pasal 30 Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 64 Tahun 2016, Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial sebagai pelaksana di bidang hubungan Industrial dan jaminan sosial memiliki tugas melaksanakan penyiapan, perumusan kebijakan, kordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial salah satunya pengupahan. Pasal 31 Peraturan Gubernur Nomor 64 Tahun 2016 menyebutkan bidang Hubungan Industrial dan jaminan sosial terdiri atas tiga seksi, salah satunya Seksi Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja. Selanjutnya dalam Pasal 34 ayat (2) mengatur tentang tugas seksi pengupahan dan tenaga kerja mempunyai tugas salah satunya adalah menyiapkan bahan penyusunan dan menetapkan upah minimum provinsi, upah minimum sectoral provinsi, upah minimum kabupaten/kota dan upah minimum sectoral kabupaten/kota. Selain itu juga bertugas dalam

⁸⁴ *Ibid.*

menyiapkan bahan peningkatan fungsi dewan pengupahan provinsi dan/atau kabupaten/kota skala daerah.

Dengan demikian, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah mempunyai peran dalam penetapan upah minimum di Jawa Tengah, baik dalam penetapan upah minimum provinsi maupun upah minimum kabupaten/kota.

D. Aturan Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)

Upah Minimum Kabupaten/Kota yang selanjutnya di singkat UMK adalah Upah minimum yang berlaku di dalam wilayah 1 (satu) kabupaten/kota.⁸⁵ Formula Peraturan Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota diatur secara rinci dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 pasal 32. Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota ditetapkan setelah penetapan Upah Minimum Provinsi. Sebagaimana tercantum dalam pasal 31 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yaitu:

“Pasal 31”

- 1) Upah minimum kabupaten/kota ditetapkan setelah penetapan Upah minimum provinsi.

⁸⁵ Peraturan Menteri ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018

- 2) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.⁸⁶

Perhitungan nilai Upah Minimum Kabupaten/Kota dilakukan oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota. Hasil dari perhitungan nilai Upah Minimum Kabupaten/Kota disampaikan kepada Bupati/Walikota untuk direkomendasikan kepada Gubernur melalui dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi. selanjutnya, sesuai dengan pasal 33 ayat (3) yang berbunyi:

“Apabila dalam hasil dari perhitungan Upah Minimum Kabupaten/Kota lebih rendah maka Bupati/Walikota tidak dapat merekomendasikan nilai Upah Minimum Kabupaten/Kota kepada Gubernur”.

Dalam penetapannya, gubernur memiliki otoritas penuh dalam menetapkan Upah minimum kabupaten/kota. Namun dalam pelaksanaannya, gubernur meminta saran kepada Dewan Pengupahan Provinsi dalam penetapan Upah Minimum Kabupaten/kota yang direkomendasikan oleh Bupati/Walikota.⁸⁷ Penyesuaian Upah Minimum Kabupaten/Kota dilakukan setiap tahun setelah ditetapkan penyesuaian Upah Minimum Provinsi. Tepatnya tanggal 30

⁸⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

⁸⁷ *Ibid.*

November setiap tahunnya atau 9 hari setelah penetapan Upah Minimum Provinsi pada tanggal 21 November. Dalam hal 30 November jatuh pada hari Minggu atau hari libur nasional atau hari libur resmi, Upah Minimum kabupaten/Kota ditetapkan dan diumumkan oleh Gubernur 1 (satu) hari sebelum hari Minggu, hari libur nasional atau hari libur resmi.

E. Mekanisme Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)

Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota ditetapkan oleh Gubernur. Gubernur dapat menetapkan Upah Minimum Kabupaten/kota dengan syarat tertentu sesuai dengan pasal 30 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. Syarat tertentu yang dimaksud yaitu:

1. Rata-rata pertumbuhan ekonomi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, lebih tinggi dibandingkan rata-rata pertumbuhan ekonomi provinsi atau
2. Nilai pertumbuhan ekonomi dikurangi inflasi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, selalu positif dan lebih tinggi dari nilai provinsi.

Pasal 32 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 berbunyi: Penetapan Upah Minimum bagi kabupaten/kota yang belum memiliki upah minimum Kabupaten/kota,

menggunakan formula perhitungan upah minimum dengan tahapan perhitungan sebagai berikut:

- a. Menghitung nilai relatif upah minimum kabupaten/kota terhadap upah minimum provinsi berdasarkan rasio paritas daya beli (*purchasing power parity*), dengan formula sebagai berikut:

$$UMK(F1) = \frac{PPP \text{ Kab/Kota}}{PPP \text{ Provinsi}} \times UMP(t)$$

- b. Menghitung nilai relatif upah minimum kabupaten/kota terhadap upah minimum provinsi berdasarkan rasio tingkat penyerapan tenaga kerja, dengan formula sebagai berikut:

$$UMK(F2) = \frac{(1 - TPT \text{ Kab/Kota})}{(1 - TPT \text{ Provinsi})} \times UMP(t)$$

- c. Menghitung nilai relatif upah minimum kabupaten/kota terhadap upah minimum provinsi berdasarkan rasio median upah, dengan formula sebagai berikut:

$$UMK(F3) = \frac{\text{Median Upah Kab/Kota}}{\text{Median Upah Provinsi}} \times UMP(t)$$

- d. Menghitung rata-rata nilai relatif UMK sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c, dengan formula sebagai berikut:

$$UMK(t + 1) = \frac{(UMK(F1) + UMK(F2) + UMK(F3))}{3}$$

Keterangan:

- PPP : *purchasing power parity*
- UMP (t) : Upah minimum Provinsi tahun ini
- UMK : Upah Minimum Kabupaten/Kota
- TPT : Tingkat Penyerapan Tenaga kerja

Variabel paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja dan median upah sebagaimana dimaksud pada poin (a) masing-masing dihitung berdasarkan nilai rata-rata 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama.

BAB IV
ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PERBEDAAN
PENETAPAN UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA
(UMK) PADA SURAT KEPUTUSAN GUBERNUR JAWA
TENGAH NOMOR 561/39 TAHUN 2021

A. Mekanisme Penetapan Nominal Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) pada Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021

Penetapan Upah minimum dilakukan pemerintah daerah guna memenuhi hak pekerja atau buruh untuk mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya. Hak-hak pekerja atau buruh yang wajib ditunaikan oleh pengusaha atau pemberi kerja antara lain upah yang dinyatakan dalam bentuk uang. Pemenuhan hak pekerja atau buruh disebabkan adanya suatu perjanjian kerja, kesepakatan kerja atau undang-undang yang mengatur adanya kewajiban pemberian hak tersebut.

Gubernur Jawa Tengah telah menetapkan Upah Minimum Provinsi Jawa Tengah tahun 2022 sebesar Rp 1.812.935,43 (Satu juta delapan ratus dua belas ribu sembilan ratus tiga puluh lima koma empat puluh tiga sen). Keputusan tersebut tertuang dalam Surat Keputusan Gubernur Nomor 561/37 tahun 2021 Tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022. Keputusan ini berlaku untuk seluruh

kabupaten/kota di Jawa Tengah.⁸⁸ Upah Minimum Provinsi ini sebagai acuan minimal penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah tahun 2022.

Pemerintah daerah Provinsi Jawa Tengah telah menetapkan suatu aturan nominal upah dalam Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021 Tentang Upah Minimum Pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah. Surat Keputusan Gubernur Nomor 561/39 Tahun 2021 merupakan suatu realisasi aturan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan adanya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja. Pembentukan Surat Keputusan Gubernur mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021 tersebut ditetapkan pada tanggal 30 November Tahun 2021 dan berlaku per tanggal 1 (satu) Januari Tahun 2022.

Adapun Upah minimum pada 35 (tiga puluh lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah selalu naik setiap tahunnya. Kenaikan ini diharapkan memberikan dampak bagi pekerja/buruh dalam mendapati haknya yaitu mencapai

⁸⁸ Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/37 Tahun 2021

kehidupan yang layak. Berikut rincian nominal Upah minimum kabupaten/kota tahun 2021, 2022 dan 2023:

| No | Kabupaten/Kota | Besaran UMK 2021 | Besaran UMK 2022 | Besaran UMK 2023 |
|-----|---------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| 1. | Kabupaten Cilacap | Rp 2.228.904,00 | Rp2.230.731,50 | Rp 2.383.090,46 |
| 2. | Kabupaten Banyumas | Rp 1.970.000,00 | Rp1.983.261,84 | Rp 2.118.123,64 |
| 3. | Kabupaten Purbalingga | Rp 1.988.000,00 | Rp1.996.814,94 | Rp 2.130.980,94 |
| 4. | Kabupaten Banjarnegara | Rp 1.748.000,00 | Rp1.819.835,17 | Rp 1.958.169,69 |
| 5. | Kabupaten Kebumen | Rp 1.805.000,00 | Rp1.906.781,84 | Rp 2.035.890,04 |
| 6. | Kabupaten Purworejo | Rp 1.905.000,00 | Rp1.91 1.850,80 | Rp 2.043.902,33 |
| 7. | Kabupaten Wonosobo | Rp 1.920.000,00 | Rp1.931.285,33 | Rp 2.076.208,98 |
| 8. | Kabupaten Magelang | Rp 2.075.000,00 | Rp2.081.807,18 | Rp 2.236.776,91 |
| 9. | Kabupaten Boyolali | Rp 2.000.000,00 | Rp2.010.299,30 | Rp 2.155.712,29 |
| 10. | Kabupaten Klaten | Rp 2.011.514,91 | Rp2.015.623,36 | Rp 2.152.322,94 |
| 11. | Kabupaten Sukoharjo | Rp 1.986.450,00 | Rp1.998.153,18 | Rp 2.138.247,70 |
| 12. | Kabupaten Wonogiri | Rp 1.827.000,00 | Rp1.839.043,99 | Rp 1.968.448,32 |
| 13. | Kabupaten Karanganyar | Rp 2.054.040,00 | Rp2.064.313,20 | Rp 2.207.443,64 |

| | | | | |
|-----|----------------------|-----------------|----------------|-----------------|
| 14. | Kabupaten Sragen | Rp 1.829.500,00 | Rp1.839.429,56 | Rp 1.969.569,00 |
| 15. | Kabupaten Grobogan | Rp 1.890.000,00 | Rp1.894.032,10 | Rp 2.029.569,04 |
| 16. | Kabupaten Blora | Rp 1.894.000,00 | Rp1.904.196,69 | Rp 2.040.080,17 |
| 17. | Kabupaten Rembang | Rp 1.861.000,00 | Rp1.874.322,05 | Rp 2.015.927,08 |
| 18. | Kabupaten Pati | Rp 1.953.000,00 | Rp1.968.339,04 | Rp 2.107.697,11 |
| 19. | Kabupaten Kudus | Rp 2.290.995,33 | Rp2.293.058,26 | Rp 2.439.813,98 |
| 20. | Kabupaten Jepara | Rp 2.107.000,00 | Rp2.108.403,11 | Rp 2.272.626,63 |
| 21. | Kabupaten Demak | Rp 2.511.526,00 | Rp2.513.005,89 | Rp 2.680.421,39 |
| 22. | Kabupaten Semarang | Rp 2.302.797,59 | Rp2.311.254,15 | Rp 2.480.988,00 |
| 23. | Kabupaten Temanggung | Rp 1.885.000,00 | Rp1.887.832,11 | Rp 2.027.569,32 |
| 24. | Kabupaten Kendal | Rp 2.335.735,00 | Rp2.340.312,28 | Rp 2.508.299,90 |
| 25. | Kabupaten Batang | Rp 2.129.117,00 | Rp2.132.535,02 | Rp 2.282.025,72 |
| 26. | Kabupaten Pekalongan | Rp 2.084.155,14 | Rp2.094.646,19 | Rp 2.247.345,90 |
| 27. | Kabupaten Pemalang | Rp 1.926.000,00 | Rp1.940.890,41 | Rp 2.081.783,00 |
| 28. | Kabupaten Tegal | Rp 1.958.000,00 | Rp1.968.446,34 | Rp 2.106.237,58 |
| 29. | Kabupaten Brebes | Rp 1.866.722,90 | Rp1.885.019,39 | Rp 2.018.836,92 |

| | | | | |
|-----|--------------------|-----------------|----------------|-----------------|
| 30. | Kota Magelang | Rp 1.914.000,00 | Rp1.935.913,27 | Rp 2.066.006,64 |
| 31. | Kota Surakarta | Rp 2.013.810,00 | Rp2.035.720,17 | Rp 2.174.169,00 |
| 32. | Kota Salatiga | Rp 2.101.457,14 | Rp2.128.523,19 | Rp 2.284.179,97 |
| 33. | Kota Semarang | Rp 2.810.025,00 | Rp2.835.021,29 | Rp 3.060.348,78 |
| 34. | Kota Pekalongan | Rp 2.139.754,00 | Rp2.156.213,77 | Rp 2.305.822,66 |
| 35. | Kota Tegal | Rp 1.982.750,00 | Rp2.005.930,52 | Rp 2.145.012,11 |

Penetapan Upah Minimum pada 35 Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah pada data diatas menggunakan skema penetapan yang berbeda-beda. Pada penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2020 masih menggunakan skema Penetapan upah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Pada Peraturan tersebut, Upah Minimum Kabupaten/Kota ditetapkan berdasarkan Kebutuhan hidup layak dan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dalam peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, bagi pekerja yang miliki masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara pekerja/buruh dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan. Adapun pada penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2022 sudah menggunakan skema Penetapan upah terbaru, yaitu diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Peraturan Pemerintah terbaru merupakan turunan dari Undang-undang Cipta Kerja yang

disahkan tahun 2020. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dalam penetapannya berdasarkan Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Upah minimum tersebut diperuntukan kepada pekerja/buruh dalam masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, adapun bagi pekerja yang lebih dari satu tahun di terangkan lebih lanjut dalam struktur dan skala upah pada peraturan tersebut.

Perbedaan aturan penetapan upah minimum pada 2 peraturan diatas sudah jelas bahwa peran pemerintah mengubah aturan yang sebelumnya menggunakan sistem bipartit antara pengusaha dan pekerja diganti dengan tripartit oleh dewan pengupahan. Sistem pengupahan pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dalam pelaksanaannya dewan pengupahan memberikan usulan penting kepada gubernur dalam penetapannya. Adanya Dewan Pengupahan yang terdiri dari unsur tripartit yaitu dari unsur pemerintah, asosiasi pengusaha dan serikat buruh/pekerja menjadikan terbukanya jembatan antara keputusan pengusaha dan aturan pemerintah yang harus dijembatani. Unsur pemerintah dalam dewan pengupahan bisa menjadi penengah atau perantara

antara pengusaha dan pekerja, dimana pekerja seringkali melakukan unjuk rasa atas upah yang diberikan.

Berbeda dengan Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota pada tahun 2023, penetapan upah pada tahun 2023 berdasarkan pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023. Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota ini memperhatikan inflasi dan pertumbuhan ekonomi, serta nilai alfa. Ditambahkan, nilai alfa merupakan wujud indeks tertentu, yang menggambarkan kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi dengan nilai tertentu, dalam rentang tertentu yaitu 0,10 (nol koma satu nol) sampai dengan 0,30 (nol koma tiga nol). Penentuan nilai alfa harus mempertimbangkan produktivitas dan perluasan kesempatan kerja. inflasi Jawa Tengah di angka 6,4%. Adapun pertumbuhan ekonomi sebesar 5,37%, serta nilai alfa nya angka 0,3. Sehingga Upah Minimum Provinsi Jateng naik 8,01% atau Rp 145.234,26 dibandingkan Upah Minimum Provinsi Jawa Tengah 2022.⁸⁹

Pada dasarnya, dalam suatu transaksi dalam Islam haruslah mengedepankan prinsip keridloan antara satu sama lain. Kedua belah pihak memiliki kebebasan dalam

⁸⁹ Jatengprov.go.id Portal Resmi Provinsi Jawa Tengah <https://jatengprov.go.id/publik/ganjar-umumkan-ump-jateng-2023-naik-801-persen/> (diakses 8 Desember 2022).

menetapkan upah yang baik bagi keduanya. Prinsip keridloan ini menjadikan para pihak tidak ada yang dirugikan.

Setelah dijelaskan data nominal Upah minimum pada 35 kabupaten/kota di Jawa Tengah, dapat disimpulkan bahwa Skema penetapan Upah Minimum Tahun 2020 masih menggunakan sistem kebutuhan hidup layak (KHL) dengan cara survei yang dilakukan oleh tim survei Dewan Pengupahan/Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) setiap bulannya. Sistem tersebut sudah tidak digunakan dalam penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2022. Sistem survei oleh dewan pengupahan dianggap sudah tidak layak. Adapun data-data terkait pertumbuhan ekonomi, inflasi dan ketenagakerjaan diambil dari data Badan Pusat Statistik (BPS).

Berdasarkan perbandingan nominal Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2021 dan Tahun 2022, penentuan Upah dengan Skema yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 memberikan kenaikan nilai Upah Minimum Provinsi sebesar 0,78%. Kenaikan dengan nominal tersebut berdampak positif dan negatif. Dampak positif kenaikan upah tersebut adalah adanya kontrol bagi pengusaha dalam memberikan upah minimum kepada pekerjanya, dampak negatifnya, konsekuensi bagi pengusaha jika kenaikan upah yang jauh lebih tinggi menjadikan tidak menjangkaunya

nilai upah minimum yang naik tahun-tahun selanjutnya, kondisi tersebut berdampak negatif dari sisi kepastian investasi dan serapan tenaga kerja. Alhasil pengusaha melakukan PHK kepada para pekerjanya untuk memperkecil pengeluaran yang disebabkan kenaikan upah minimum karyawannya.

Jadi, dengan berlakunya Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021 Tentang Upah Minimum Pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah sudah jelas batasan upah terendah bagi pekerja/buruh dalam lingkup 35 kabupaten/kota di Provinsi Jawa Tengah. Keputusan ini wajib ditaati oleh seluruh perusahaan sesuai pada diktum KETIGA, KEEMPAT, KELIMA, KEENAM KETUJUH dan KEDELAPAN pada Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021. Ketetapan Surat keputusan ini sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja atau buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Penetapan Upah Minimum telah mengalami perubahan-perubahan versi dalam menentukan nilai suatu Upah minimum. Pada Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Tengah yang berlaku Tahun 2022 pada Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021 menggunakan sistem yang diatur dalam Peraturan Pemerintah

Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang merupakan turunan dari Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja. Berbeda dengan peraturan pengupahan sebelumnya, sebelum disahkan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja Peraturan Pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Pada dasarnya perubahan versi tersebut untuk mencari nilai upah yang proporsional untuk kelayakan hidup pekerja. Pembentukan RUU Cipta Kerja merupakan harapan pemerintah untuk bisa meningkatkan pertumbuhan ekonomi minimal menjadi 6% dan menyerap lebih banyak jumlah pengangguran serta angkatan kerja baru. Jumlah pengangguran di Indonesia saat ini mencapai kurang lebih 7 juta orang dan 2 juta angkatan kerja baru yang siap memasuki dunia kerja setiap tahunnya.⁹⁰

Peraturan mengenai penetapan Upah minimum pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 didasarkan atas Kebutuhan Layak Hidup (KHL) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Penjelasan tersebut tertuang dalam Pasal 42 ayat (1) dan Pasal 43 ayat (1).

Pasal 42 ayat (1)

⁹⁰Tri Nurhayati, “Kajian Yuridis Sosiologis terhadap Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Beserta Aturan Turunannya”, *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 9 No. 6 Tahun 2021, hlm. 1032.

“Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (1) hanya berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1(satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan”

Pasal 43 ayat (1)

“Penetapan Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 41 dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi”.⁹¹

Kebutuhan layak hidup sebagaimana dimaksud pada ayat 1 Pasal 43 merupakan standar kebutuhan seseorang Pekerja/Buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.

Berbeda dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, untuk menentukan Upah minimum kabupaten/kota pada peraturan ini didasarkan atas pertumbuhan ekonomi daerah dan inflasi di kabupaten/kota yang bersangkutan. Sesuai dengan Pasal 25 ayat (1) dan ayat (3).

Pasal 25 ayat (1)

“Upah minimum terdiri atas:

- a. Upah minimum Provinsi
- b. Upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.”

Pasal 25 ayat (3)

⁹¹ Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

“Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan”⁹²

Pertumbuhan ekonomi daerah dan inflasi kabupaten/kota bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Selanjutnya, penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Tengah dijelaskan lebih rinci pada Pasal 30 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021:

Pasal 30

- 1) Gubernur dapat menetapkan Upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.
- 2) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu:
 - a. Rata-rata pertumbuhan ekonomi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, lebih tinggi dibandingkan rata-rata pertumbuhan ekonomi provinsi atau
 - b. Nilai pertumbuhan ekonomi dikurangi inflasi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, selalu positif dan lebih tinggi dari nilai provinsi.⁹³

⁹² Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

⁹³ Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Mekanisme penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota pada Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021 melalui tahapan sebagai berikut:

- a. Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia mengirimkan surat kepada para Gubernur se Indonesia dalam hal ini Gubernur Jawa Tengah yaitu Ganjar Pranowo melalui Surat Nomor B-M/383/HI.01.00/XI/2021 pada tanggal 9 November 2021 perihal penyampaian data perekonomian dan ketenagakerjaan dalam Penetapan Upah Minimum Tahun 2022 yang memuat tentang data-data yang dibutuhkan dalam penetapan upah minimum tahun 2022.
- b. Selanjutnya, Gubernur meneruskan data-data tersebut kepada para Bupati/Walikota se-Jawa Tengah melalui Surat Nomor 561/0016096 tanggal 16 November 2021 perihal Rekomendasi Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2022 yang memuat tentang data-data yang dibutuhkan dalam perhitungan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Tahun 2022 dan permintaan rekomendasi/usulan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Tahun 2022 yang akan ditetapkan Gubernur.
- c. Kemudian, Bupati/Walikota mendisposisi Surat Gubernur tersebut kepada Dinas yang membidangi ketenagakerjaan untuk memfasilitasi dan memproses usulan/rekomendasi Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Tahun 2022

kepada Gubernur. Sesuai ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (PP Nomor 36 Tahun 2021) bahwa perhitungan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dilakukan oleh Dewan Pengupahan kabupaten/kota (Depkab/Depeko), sehingga dinas yang membidangi ketenagakerjaan kabupaten/kota melalui sekretariat Depkab/Depeko untuk memfasilitasi Depkab/Depeko untuk melakukan perhitungan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2022.

- d. Hasil perhitungan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Tahun 2022 disampaikan kepada Bupati/Walikota untuk direkomendasikan kepada Gubernur melalui dinas yang membidangi ketenagakerjaan provinsi.
- e. Rekomendasi Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Tahun 2022 yang disampaikan kepada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah yang telah masuk dilakukan rekapitulasi dan disampaikan kepada Gubernur untuk dipersiapkan surat keputusan penetapannya.
- f. Sesuai ketentuan dalam Pasal 35 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Gubernur meminta saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Provinsi (Depeprov) dalam menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota yang direkomendasikan oleh Bupati/Walikota, sehingga Gubernur meminta saran dan

pertimbangan Dewan Pengupahan Provinsi (Depeprov) Jawa Tengah terkait penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota.

- g. Gubernur menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Tahun 2022 pada tanggal 30 November 2021 dalam Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 tahun 2021 Tentang Upah Minimum pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah.

Dengan demikian, bila mendasarkan pada Surat Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia tertanggal 9 November 2021 sampai pada ditetapkan pada tanggal 21 November 2021 untuk Upah Minimum Provinsi (UMP) dan 30 November 2021 untuk Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), maka lama proses penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) selama 12 hari dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) selama 21 hari.⁹⁴

⁹⁴ Hasil Wawancara dengan Bapak Hendro Prabowo, Petugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, (17 November 2022/Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah/pukul 10.00 WIB).

B. Tolak Ukur Perbedaan Penetapan Nominal Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) pada Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021 dalam Perspektif Hukum Islam

Masalah upah menjadi hal yang sulit untuk dijumpai dan seringkali menimbulkan perselisihan, karena di satu sisi pekerja/buruh menginginkan upah yang tinggi, meskipun produktivitasnya masih rendah karena tingkat pendidikan dan ketrampilan kurang memadai, sedangkan pengusaha memberikan upah berdasarkan produktivitas dan kemampuan perusahaan. Hal ini kemudian menuntut pemerintah sebagai bagian dari pihak tripartit untuk mengatasinya, yaitu melakukan intervensi untuk mengharmonisasikan hubungan industrial yang sudah ada.⁹⁵

Agama Islam juga mengatur segala aspek yang ada dalam kehidupan manusia. Islam merupakan agama atau sistem kehidupan yang komprehensif (*Rahmatan lil'alamin*) yang menjadikan *rahmat* atau kebaikan bagi seluruh aspek, yang mengatur semua aspek kehidupan manusia dari lingkup sosial, ekonomi, dan politik maupun kehidupan yang bersifat

⁹⁵ Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 99.

spiritual.⁹⁶ Dalam Hukum Islam aktivitas ekonomi diatur dalam ekonomi Syariah.

Ekonomi Syariah adalah usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh orang perorangan, kelompok orang, badan usaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum dalam rangka memenuhi kebutuhan yang bersifat komersial dan tidak komersial menurut prinsip syariah. Menurut Dr. Muhammad Abdullah al-Arabi, ekonomi syariah merupakan sekumpulan dasar-dasar umum ekonomi yang kita simpulkan dari al-Qur'an dan as-Sunnah, dan merupakan bangunan perekonomian yang kita dirikan diatas landasan dasar-dasar tersebut sesuai tiap lingkungan dan masa dan menurut M.A Manan, ekonomi syariah adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang diilhami oleh nilai-nilai Islam.⁹⁷ Dari beberapa penjelasan diatas kita dapat menarik kesimpulan bahwa ekonomi syariah adalah sistem ekonomi yang bersumber dari wahyu yang *transendental* (al-Qur'an dan as-Sunah/al-Hadits) dan sumber *interpretasi* dari wahyu (Ijtihad).

Hukum Islam juga menerangkan mengenai kewajiban membayar upah yang layak kepada seseorang yang telah bekerja, begitu juga dengan Keputusan Gubernur Jawa

⁹⁶ Hana Yuliana, Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Ijarah, IAIN Purwokerto, 2017.

⁹⁷ Mardani, *Hukum Ekonomi Syariah di Indonesia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2011), hlm. 1-2.

Tengah dalam Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 tahun 2021 Tentang Upah Minimum pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah yang menetapkan Upah minimum pada 35 Kabupaten/Kota dengan nominal yang berbeda-beda. Sebagaimana mestinya Upah yang ditetapkan seharusnya menjadi hak pekerja/buruh sesuai Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 ayat 1, 2 dan 3.

Pasal 2 ayat (1)

- 1) Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi.
- 3) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Dalam Islam upah disebut juga dengan *ujrah*. *Ujrah* berasal dari kata “*Al-ajru*” yang berarti “*Al-iwadhu*” (ganti), upah atau imbalan. Seperti dijelaskan pada bab sebelumnya ulama sepakat bahwa *ujrah* harus berupa harta yang bernilai (*mutaqawwam*) dan diketahui (*ma'lum*) oleh pihak-pihak. Syarat mengenai harus diketahuinya *ujrah* oleh *musta'jir* atau

ajir dan *mu'jir* pada saat akad dilakukan, didasarkan pada hadis Nabi Muhammad SAW, beliau bersabda:⁹⁸

أَخْبَرَنَا مُحَمَّدُ بْنُ حَاتِمٍ قَالَ قَالَ أَنبَاءُ حِبَّانُ قَالَ أَنبَاءُ عَبْدُ اللَّهِ عَنْ شُعْبَةَ عَنْ حَمَّادٍ
عَنْ إِبْرَاهِيمَ عَنْ أَبِي سَعِيدٍ قَالَ إِذَا اسْتَأْجَرْتَ أَحِيرًا فَأَعْلِمْهُ أَجْرَهُ

“Telah mengabarkan kepada kami [Muhammad bin Hatim] berkata; telah memberitakan kepada kami [Hibban] berkata; telah memberitakan kepada kami [Abdullah] dari [Syu'bah] dari [Hammad] dari [Ibrahim] dari [Abu Sa'id] berkata, "Jika kamu mempekerjakan orang, maka beritahukanlah upahnya"

Penjelasan di atas mengindikasikan bahwa Upah dalam Islam harus diberitahukan kepada pihak pekerja atau pekerja dan pemberi kerja/perusahaan dan harus tau saling tahu.

Upah merupakan salah satu unsur *Ijarah*. Selain tiga unsur yang lainnya, yaitu orang yang berakad (*Aqid*), barang yang menjadi objek akad (*Ma'qud A'laih*) dan manfaat. *Al-ujrah* adalah harga atau imbalan yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya pada produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, oleh karena itu tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut *al-ujrah* atau biasa disebut upah.⁹⁹ Konsep *ujrah*/upah sendiri muncul berkenaan dengan adanya kontrak *ijarah*. Yaitu pemilikan jasa dari seorang yang

⁹⁸ Jaih Mubarak dan Hasanudin, hlm. 22.

⁹⁹ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam* (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995) hlm. 361.

dikontrak tenaganya (*Ajir*) oleh seorang yang mengontrak tenaganya (*Musta'jir*). Hukum Ijarah menurut Jumhur ulama adalah *mubah* atau boleh. Adapun argumentasinya beragam, baik argumen dalam kitab Al-Qur'an, hadis Nabi SAW, maupun *Ijma'*. Seperti dijelaskan dalam Al-Qur'an Qs. As Syu'ara'(26):183

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

“Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan” (Qs. As Syu'ara'/ 26: 183)

Ayat Al Qur'an diatas merupakan seruan untuk memberikan upah harus sesuai dengan hak-haknya. Pemberian upah kepada pekerja harus dengan adil, tidak ada hal yang menjadikan kesenjangan antara pekerja satu dengan pekerja lainnya. Termasuk juga pada Upah Minimum Kabupaten/Kota sebagai Upah bulanan terendah pada suatu daerah, maka Upah yang diberikan harus sesuai dengan imbalan yang semestinya pekerja dapatkan.

Berdasarkan fakta-fakta di atas, Penetapan Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 tahun 2021 yang ditetapkan oleh Gubernur dengan pertimbangan Dewan Pengupahan haruslah secara adil dan memiliki maslahat untuk kehidupan Pekerja. dalam penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tentang Upah Minimum pada 35 (Tiga

Puluh Lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah harus menjadi kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh untuk saling Ridho atas Upah yang diberikan. Hal ini sesuai dengan Penjelasan dalam Ayat Al Qur'an Surat An-Nisa' (4) ayat 29.

أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakai harta sesamamu dengan jalan yang batal, kecuali dengan jalan perniagaan yang dilakukan suka sama suka di antara kamu. Janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu ” (QS. An-Nisa’/ 4: 29)¹⁰⁰

Ayat diatas menyerukan kepada orang-orang yang beriman atas larangan untuk tidak memakai harta sesama dengan cara yang diharamkan. Kecuali dengan cara-cara yang diperbolehkan yang dilakukan antara suka sama suka. Salah satu wujud dalam penerapan ayat tersebut adalah memberikan bekerja dengan memberikan upah yang sesuai dengan keridhoan antara Pekerja/Buruh dengan Pemberi kerja atau Pengusaha.

Pemerintah diberi kewenangan untuk mengembangkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh yakni dalam bentuk penetapan Upah Minimum

¹⁰⁰ Tim Penerjemah, Al-Qur'an dan Terjemahnya (Jakarta: Departemen Agama RI, 2009), hlm. 83.

yang berlaku bagi semua jenis usaha baik besar, sedang maupun usaha kecil dan diperuntukan bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Dalam hal ini pemerintah membuat aturan dalam Undang-undang Cipta kerja Tahun 2020, kemudian turunan mengenai pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Peraturan Pemerintah ini mengatur sedemikian rupa sistem pengupahan dan cara-cara menemukan nilai upah yang sesuai bagi pekerja dalam suatu perusahaan. Peraturan tersebut nantinya menjadi acuan pokok Pemerintah Daerah dalam Menetapkan Nilai Upah Minimum bagi Pekerja/Buruh yang bekerja kurang dari 1 (satu) tahun di perusahaan dalam wilayah Provinsi maupun wilayah kabupaten/kota pada provinsi tersebut. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 juga menjelaskan mengenai struktur dan skala upah bagi pekerja yang lebih dari satu tahun kerja.

Dalam Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021 Tentang Upah Minimum Pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah, menggunakan sistem yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 25 ayat 1 dan ayat 3.

Pasal 25 ayat (1)

“Upah minimum terdiri atas:

- a. Upah minimum Provinsi
- b. Upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.”

Pasal 25 ayat (3)

“Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan”¹⁰¹

Adapun dalam penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota dalam Surat Keputusan tersebut ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi atau Bupati/Walikota. Posisi Dewan Pengupahan yang dijelaskan pada bab sebelumnya adalah menghitung nilai Upah Minimum Kabupaten/Kota yang telah disiapkan data-data mengenai perekonomian daerah yang menjadi bahan dasar penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota. Dewan Pengupahan juga sebagai wadah aspirasi atau jembatan bagi Pemerintah daerah, asosiasi pengusaha dan serikat pekerja/buruh dalam menentukan Upah Minimum Kabupaten/Kota.

Perbedaan penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota ditentukan berdasarkan pertumbuhan ekonomi dan inflasi pada kabupaten/kota. Sesuai data dalam Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021, Inflasi di Jawa Tengah pada Tahun 2021 sebesar

¹⁰¹ Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

1,28% dan laju pertumbuhan ekonomi di Jawa Tengah sebesar 0,97%. Dengan nilai tersebut menjadi nilai acuan Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota pada 35 Kabupaten/kota di Jawa Tengah. Perbedaan tersebut sesuai dengan peraturan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. Yang menjadi perhatian adalah indikator penetapan dalam peraturan tersebut menggunakan data-data dari pemerintah pusat atau menteri tenaga kerja yang mengimkan surat kepada gubernur. Data tersebut berisikan data pertumbuhan ekonomi dan data ketenaga kerjaan suatu daerah yang nantinya menjadi acuan dalam penetapan upah minimum.

Peraturan pengupahan sebelumnya yakni Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 masih menggunakan sistem kebutuhan hidup layak (KHL) yang dilakukan oleh dewan pengupahan yang melakukan survei ke pasar-pasar. Indikator KHL ini sudah tidak relevan jika diteruskan untuk suatu pertimbangan pengupahan, karena data-data tersebut sudah ada yang meneliti yaitu Badan Pusat Statistik yang memiliki kompetensi dalam perihal data-data mengenai suatu daerah. Sistem KHL ini juga banyak menimbulkan pro dan kontra, terutama dari indikator-indikator yang berubah-ubah setiap tahunnya. Adanya permasalahan indikator itulah yang menjadikan pemerintah pusat merubah kebijakan pengupahan dari sistem kebutuhan hidup layak (KHL) diganti dengan

perhitungan pertumbuhan ekonomi daerah dikurangi inflasi suatu daerah tersebut.

Tolak ukur perbedaan penetapan dalam penerapan pengupahan Islam tidak menggunakan sistem nominal. Islam tidak membatasi cara-cara tertentu bagi pemberian upah, karena upah tersebut berbeda-beda menurut situasi dan pengaruh banyak faktor, diantaranya adalah jenis pekerjaan, waktu waktu yang diperlukan, harga barang yang di produksi dan taraf hidup.¹⁰² Dalam bab sebelumnya, yaitu bab mengenai ketentuan *Ujrah*, Wahbah al-Zuhaili dalam kitab *al-Fiqh al-Islami wa Adillatuh*, dengan mengutip kitab *al-Mabsuth* (15/113) karya al-syarkhasi menjelaskan bahwa diantara cara yang sah untuk mengetahui atau memberitahu jumlah ujarah serta syarat-syarat pembayarannya, antara lain:

- 1) *Al-isyarat*: karena akad dalam fikih boleh dilakukan dengan isyarat selama para pihak paham dengan isyarat yang disampaikan oleh masing-masing pihak.
- 2) *Al-ta'yin*: ujarah *diketahui* jumlahnya dan syarat-syarat secara teknis pembayarannya melalui musyawarah (negosiasi) untuk mufakat.
- 3) *Al-bayan*: penjelasan dari salah satu pihak (baik ajir ataupun *musta'jir* maupun *mu'jir*) yang disetujui atau

¹⁰² Ummahatul mukminiati, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Minimum Regional Sumatera Selatan Tahun 2015" skripsi, (Palembang : Universitas Islam Negeri Raden Fatah, 2015), hlm. 52.

disepakati oleh pihak pendengar atau partner bicarannya.¹⁰³

Dalam penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota pada Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021 memuat pendapat Wahbah al-Zuhaili dalam kitab *al-Fiqh al-Islami wa Adillatuh* mengenai ketentuan cara sah untuk mengetahui atau memberi tahu jumlah *ujrah*/Upah dan Syarat-syarat pembayarannya sesuai. Dalam penetapannya, Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021 menggunakan cara:

1. *Al-ta'yin* yaitu ketika Dewan Pengupahan melakukan Sidang Pleno terkait penetapan upah. Dalam sidang pleno pengupahan membahas tentang jumlah Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Tengah. Salah satu tugas Dewan Pengupahan yaitu memberikan saran dan pertimbangan kepada gubernur dalam menetapkan upah minimum. Adapun ketentuan cara pembayaran upah minimum termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang menjadi rujukan penetapan Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021 .
2. *Al-bayan* yaitu ketika Dewan Pengupahan merancang penetapan surat keputusan tersebut. Dimana Dewan Pengupahan yang beranggotakan unsur Pemerintah, unsur

¹⁰³ Jaih Mubarak dan Hasanudin, hlm. 23.

Pengusaha dan unsur Serikat Pekerja/Buruh saling menyampaikan pendapatnya mengenai upah yang pantas bagi pekerja pada tahun yang mendatang agar mendapatkan nilai upah minimum yang sesuai dan maslahat bagi pekerja dan juga bagi pengusaha.

Tidak ada upah baku bagi pekerja tertentu atau dengan waktu tertentu. Secara konseptual upah dalam Islam yang menjadi dasar penetapannya adalah dari jasa pekerja, bukan dari tenaga yang dicurahkan. Apabila upah ditetapkan dengan berdasarkan tenaga yang dicurahkan, maka upah buruh kasar bangunan akan lebih tinggi daripada seorang yang ahli di suatu bidang karena keilmuannya seperti arsitek yang merancang bangunan . Namun, konsepsi Upah dalam Islam harus memuat tiga Prinsip, yaitu prinsip keadilan, kelayakan dan kebajikan.

1. Prinsip Keadilan

Prinsip keadilan pengupahan dalam Islam yaitu salah satunya mempekerjakan pegawai harus bersikap adil terutama dalam menjunjung hak-haknya. Adil mempunyai macam-macam makna antara lain:

- Adil bermakna jelas dan transparan.

Dalam penetapan Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021 memuat prinsip keadilan yang jelas dan transparan. Hal ini

dibuktikan dengan adanya Dewan Pengupahan Provinsi yang terdiri dari unsur tripartit yaitu dari unsur Pemerintah, unsur Pengusaha dan Serikat Pekerja/Buruh. Gubernur dalam menetapkannya juga memberikan transparansi kepada Bupati/Walikota dalam suatu rekomendasi nilai Upah Minimum di setiap kabupaten/kota yang nantinya disampaikan langsung kepada Gubernur untuk dipertimbangkan dengan Dewan Pengupahan Provinsi.

Transparansi dalam Penetapan Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021 dengan melibatkan para perwakilan dari pekerja/buruh. Pemenuhan aspek partisipatif dengan melibatkan pekerja/buruh dalam pembentukan formulasi regulasi upah minimum maka akan menjamin regulasi yang sesuai dengan kebutuhan. Pandangan pemerintah bahwa partisipasi masyarakat bukan merupakan hak masyarakat dan merupakan kewajiban bagi pemangku kepentingan untuk melaksanakan, maka secara empiris formulasi regulasi upah minimum tersebut masih mengabaikan aspek partisipasi masyarakat yakni pekerja/buruh dalam pembentukannya, hal ini berdampak pada tidak berfungsinya regulasi yang ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat

pekerja/buruh, memberikan perlindungan, kepastian hukum dan kesejahteraan bagi pekerja/buruh.

Keadilan bermakna jelas dan Transparan ini Sebagaimana firman Allah SWT:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَحْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ وَعَدِلُوا ۗ إِنَّهُ هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”. (QS. Al Maidah/ 5: 8)¹⁰⁴

- Adil bermakna Proporsional

Dalam menentukan nilai Upah pada Upah Minimum Kabupaten/Kota pada 35 Kabupaten/kota di Jawa Tengah dalam Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021 memuat prinsip keadilan yang proporsional. Hal ini dibuktikan dengan indikator-indikator yang ditetapkan untuk penentuan

¹⁰⁴ Tim Penerjemah, Al-Qur'an dan Terjemahnya (Jakarta: Departemen Agama RI, 2009), hlm. 3

Upah Minimum Kabupaten/Kota. Indikatornya antara lain adalah Rata-rata pertumbuhan ekonomi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, lebih tinggi dibandingkan rata-rata pertumbuhan ekonomi provinsi atau pertumbuhan ekonomi dikurangi inflasi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, selalu positif dan lebih tinggi dari nilai provinsi.¹⁰⁵ Ada 35 kabupaten/kota di Provinsi Jawa Tengah mengalami pertumbuhan ekonomi yang berbeda-beda.

Contoh:

Upah Minimum Kota Semarang tahun 2022 sebesar Rp 2.835.021.29. Upah Minimum ng Tahun 2022 naik Rp 24.996,29 atau 0,89 persen dibandingkan tahun 2021 yang sebesar Rp 2.810,025,-

Jika Upah Minimum Kota Semarang sama nilainya dengan Upah Minimum Kabupaten Demak yang sebesar Rp 2.513.005.89 maka tidak terukur secara proporsional, karena akan menimbulkan kesenjangan upah dikarenakan Kota Semarang dan Kabupaten

¹⁰⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Demak memiliki kebutuhan Ekonomi dan laju pertumbuhan ekonomi yang berbeda.

Prinsip adil secara proporsional ini disebutkan dalam beberapa Firman Allah SWT:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَاهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ١٩

“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.” (QS. Al-Ahqaf/ 46: 19)¹⁰⁶

2. Prinsip kelayakan

Kelayakan Pengupahan dalam Islam yang dimaksud adalah tidak semena-mena dalam memberikan upah agar hasil dari apa yang pegawai kerjakan cukup untuk memenuhi kebutuhannya secara layak, dalam hal ini adalah bagaimana pengusaha memberikan upah bagi setiap karyawannya merasakan upah yang cukup bagi kehidupannya. Prinsip kelayakan pada penetapan Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021 mengacu pada Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang menjelaskan kebijakan pengupahan. Adapun bunyi Pasalnya sebagai berikut:

¹⁰⁶ Tim Penerjemah, Al-Qur'an dan Terjemahnya (Jakarta: Departemen Agama RI, 2009), hlm. 503.

“Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Kelayakan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 pada Upah Minimum Kabupaten/Kota dimaksudkan kepada Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Adapun bagi Pekerja/Buruh yang masa kerjanya lebih dari satu tahun berpedoman pada struktur dan skala upah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.

Prinsip kelayakan dalam Islam sebagaimana dijelaskan dalam Firman Allah SWT:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ؕ ۱۸۳

“Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan.” (QS. Asy-Syua’ra/ 42: 183).¹⁰⁷

Ayat di atas menjelaskan bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Penjelasan yang lebih jauh bahwa janganlah mempekerjakan seseorang jauh di bawah upah yang biasanya diberikan.

¹⁰⁷ Tim Penerjemah, Al-Qur’an dan Terjemahnya (Jakarta: Departemen Agama RI, 2009), hlm. 374.

3. Prinsip Kebajikan

sedangkan kebajikan berarti menuntut agar jasa yang diberikan mendatangkan keuntungan besar kepada buruh supaya bisa diberikan bonus. Dalam perjanjian kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya yang merugikan kepentingan pengusaha dan karyawan (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.¹⁰⁸

Penetapan Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 202 merupakan penetapan upah minimum pada 35 kabupaten/kota di Provinsi Jawa Tengah. Upah tersebut merupakan upah terendah yang harus dibayarkan oleh perusahaan yang terdiri upah tanpa tunjangan atau upah pokok dan tunjangan tetap. Adapun Pekerja berhak mendapatkan bonus dari perusahaan atas keuntungan perusahaan. Penjelasan ini diatur dalam Pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021:

¹⁰⁸ Abdul Rahman Ghazaly, Ghufon Ihsan, Sapiudin Shidiq, *Fiqh Muamalat*, hlm. 186

Pasal 11

- 1) Bonus dapat diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atas keuntungan perusahaan.
- 2) Bonus untuk Pekerja/Buruh diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Prinsip kebajikan sebagaimana dijelaskan dalam Firman Allah SWT:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ۝ ٣٩

“Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.” (QS. An-Najm/53: 39)¹⁰⁹

Berdasarkan uraian diatas, bahwa dapat disimpulkan untuk memberikan suatu upah dengan harga yang standar dan wajar, Islam memberikan kebebasan seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan asalkan sesuai dengan pekerjaan yang halal dan sesuai syariat Islam, dan Islam tidak membatasi seorang terhadap perpindahan mereka dari suatu daerah atau suatu pekerjaan yang lain guna mencari upah yang lebih tinggi.

Pemerintah daerah memandang upah minimum Kabupaten/kota Pada Penetapan Surat Keputusan

¹⁰⁹ Tim Penerjemah, Al-Qur'an dan Terjemahnya, hlm. 527.

Gubernur Nomor 561/39 ini merupakan hasil proses yang telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, landasan perhitungannya menggunakan Rata-rata pertumbuhan ekonomi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, lebih tinggi dibandingkan rata-rata pertumbuhan ekonomi provinsi atau pertumbuhan ekonomi dikurangi inflasi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, selalu positif dan lebih tinggi dari nilai provinsi. Upah minimum diharapkan tidak menimbulkan PHK atau mengganggu kondusifitas Hubungan Industrial di Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah.¹¹⁰

¹¹⁰ Hasil Wawancara dengan Bapak Hendro Prabowo, Petugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, (17 November 2022/Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah/pukul 10.00 WIB).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan pada bab-bab sebelumnya maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota pada 35 Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah dalam Surat Keputusan Gubernur Nomor 561/39 Tahun 2021 menggunakan mekanisme penetapan upah minimum yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang merupakan aturan turunan dari adanya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja. Tahapan pengupahan dilakukan oleh Dewan Pengupahan Provinsi yang dibentuk atas Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/13 Tahun 2019 tentang Pembentukan Dewan Pengupahan dan Sekretariat Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah Masa Bakti Tahun 2019-2021. Proses penetapan ini dimulai dari Menteri Ketenagakerjaan yang mengirimkan surat kepada Para Gubernur Se-Indonesia perihal data perekonomian dan ketenagakerjaan dalam penetapan upah minimum tahun 2022. Kemudian diteruskan kepada Bupati/Walikota se-Jawa Tengah dan diproses oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota memproses dengan

memempertimbangkan Indikatornya antara lain adalah Rata-rata pertumbuhan ekonomi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, lebih tinggi dibandingkan rata-rata pertumbuhan ekonomi provinsi atau pertumbuhan ekonomi dikurangi inflasi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, selalu positif dan lebih tinggi dari nilai provinsi. Hasil proses tersebut direkomendasikan kepada Gubernur melalui Bupati/Walikota dan kemudian Gubernur melakukan pertimbangan Dengan Dewan Pengupahan Provinsi dalam Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota tersebut.

2. Tolak ukur perbedaan penetapan dalam penerapan pengupahan Islam tidak menggunakan sistem nominal. Namun, Upah/*ujrah* harus berupa harta yang bernilai (*mutaqawwam*) dan diketahui (*ma'lum*) oleh pihak-pihak. Syarat mengenai harus diketahuinya *ujrah* oleh *musta'jir* atau *ajir* dan *mu'jir* pada saat akad dilakukan. Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota pada 35 Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah dalam Surat Keputusan Gubernur Nomor 561/39 Tahun 2021 telah menggunakan prinsip-prinsip berdasarkan hukum Islam. Prinsip tersebut antara lain Prinsip keadilan yang bermakna jelas dan transparan

dengan adanya Dewan Pengupahan Provinsi yang terdiri dari unsur tripartit yaitu dari unsur Pemerintah, unsur Pengusaha dan Serikat Pekerja/Buruh dalam penetapan Surat Keputusan tersebut. Prinsip selanjutnya yaitu Prinsip keadilan bermakna proporsional dibuktikan dengan indikator-indikator yang ditetapkan untuk penentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota. Prinsip selanjutnya yaitu prinsip kelayakan yang digunakan dalam penetapannya yaitu menggunakan aturan pada dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang dimana Upah Minimum Kabupaten/Kota tersebut dimaksudkan kepada Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Adapun bagi Pekerja/Buruh yang masa kerjanya lebih dari satu tahun berpedoman pada struktur dan skala upah. Adapun prinsip terakhir yaitu Prinsip Kebajikan yang ditujukan pekerja/buruh untuk mendapatkan bonus sesuai apa yang telah dikerjakannya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis sajikan mengenai pembahasan “Analisis Hukum Islam Terhadap Perbedaan Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (Umk) Pada Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021” maka selanjutnya penulis menyampaikan saran-saran yang dapat memberikan arahan dan manfaat kepada

pihak yang terkait atas penelitian ini. adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan adalah:

1. Hendaknya Pemerintah Provinsi Jawa Tengah kedepannya sebelum ditetapkannya Upah Minimum Kabupaten/Kota mengadakan dialog dengan pemerintah daerah kabupaten/kota setelah adanya rekomendasi upah dari pemerintah daerah kabupaten/kota. Dialog tersebut guna mencari pendekatan yang terbaik untuk menekan angka kemiskinan, pasalnya masih banyak masyarakat miskin di Provinsi Jawa Tengah. Upah minimum Kabupaten/Kota juga haruslah lebih memperhatikan aspek kemanusiaan agar pekerja/buruh benar-benar mendapatkan haknya, yaitu untuk mendapatkan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan juga tidak terjadi ketimpangan dalam penetapan Upah minimum pada 35 Kabupaten/Kota di Jawa Tengah .
2. Bagi Pemerintah dalam hal ini regulator yang membuat regulasi mengenai upah bagi pekerja/buruh hendaknya juga mengatur tentang klasifikasi perusahaan. Dimana diketahui banyak perusahaan yang memiliki usaha yang berbeda-beda. Karena tidak semua perusahaan mampu dalam menjalankan peraturan tersebut. Alhasil, perusahaan akan melakukan PHK kepada buruh/pekerja

untuk meminimalisir pengeluaran untuk upah buruh/pekerja dalam perusahaan tersebut.

C. Penutup

Alhamdulillah dengan rasa syukur yang teramat dalam kehadiran Allah SWT akhirnya penulis dapat menyelesaikan menyelesaikan laporan penelitian penulis dalam bentuk skripsi. penulis menyadari sepenuhnya, meskipun telah mengerjakan dengan semaksimal mungkin, pastinya kesalahan dan kekurangan tetaplah ada. Penulis berharap dengan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri, pemerintah, pengusaha, karyawan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta para pihak yang penulis tuangkan dalam penelitian skripsi ini dan kepada siapapun yang membaca hasil penelitian ini. penulis menyadari banyak kesalahan dan kekurangan baik dari segi materi, penyusunan maupun kekurangan kemampuan dari penulis. Untuk itu, penulis selalu mengharapkan kritik, saran dan masukan terhadap skripsi ini demi memperluas ilmu pengetahuan bagi kita semua.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta : Rineka Cipta, 2002.
- Asikin, Zainal. *Dasar-dasar hukum perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Azwar, Saifudin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2010.
- Ghazaly, Abdul Rahman. Ihsan, Ghufron. Shidiq, Sapiudin. *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2010.
- Hadikusuma, Hilman. *Metode Pembuatan Skripsi Ilmu Hukum*. Bandung: Mandar Maju, 1995.
- Herdiansyah, Haris. *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu sosial*. Jakarta: Salemba Humanika, 2012.
- Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, Dar al-Fikr. Juz 2.
- Ibrahim. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Mardani, *Hukum Ekonomi Syariah di Indonesia*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2011.
- Masadi, Ghufron A. *Fiqh Muamalah Kontekstual*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Mubarak, Jaih dan Hasanudin. *Fikih Mu'amalah Maliyah*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2017.
- Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.
- Muslich, Ahmad Wardi. *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Amzah, 2015.

- Nadzir, Mohammad. *Fiqh Muamalah Klasik*. Jakarta : CV Karya abadi Jaya, 2015.
- Nasution, *Metode Research: Penelitian Ilmiah*, Jakarta: Bumi Askara, 1996.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018
- Peraturan pemerintah Republik Indonesia No 36 Tahun 2021 tentang pengupahan
- Qardhawi, Yusuf. *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Jakarta: Robbani Press, 2000.
- Rahman, Afzalur. *Doktrin Ekonomi Islam*. Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Sidauruk, Markus. *Kebijakan Pengupahan di Indonesia: Tinjauan Kritis dan Panduan Menuju Upah Layak*. Jakarta: PT. Bumi Intitama Sejahtera, 2011.
- Soekanto, Soerjono & Mamudji, Sri. *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: CV. Rajawali, 1986.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1994.
- Soemitro, Rony Hanitijo. *Metodelogi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia 1994.
- Soewadji, Jusuf. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R&D*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2005.

- Suryabrata, Sumadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Syafei, Rachmat. *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Syarifuddin, Amir. *Garis-Garis Besar Fiqih*. Jakarta: Kencana, 2003.
- T. Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*. Yogyakarta: Kanisius, 2003.
- Tim Penerjemah, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta: Departemen Agama RI, 2009..
- Uwiyono, Aloysius. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Yusuf, A. Muri. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenamedia Group, 2015.
- Zuhaili, Wahbah. *al-Fiqh al-Islami Wa Adillatuh*. Damaskus: Dar al-Fikr, 2006.
- Anwar, Mohammad. “Peran Serikat Pekerja Dalam Menetapkan Upah Minimum Sebagai Upaya Perlindungan Upah Bagi Tenaga Kerja”, *Surya Kencana Dua : Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, Vol. 6, 2019.
- Charysa, Ninda Noviani. “Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Dan Inflasi Terhadap Upah Minimum Regional Di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah Tahun 2008-2011”. *Economics Development Analysis Journal*, Vol. 2, 2013.
- Firmansyah, Rachmad. Fauzi, Moch. Qudsi. “Sistem Upah Minimum Kabupaten Dalam Perspektfi Islam (Studi Kasus Pada Upah Minimum Kabupaten Sidoarjo)”, Sidoarjo: 2016.
- Hana Yuliana. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Ijarah*. *Skripsi*. IAIN Purwokerto, Purwokerto: 2017.

- Hartono, Rudi. Busari, Arfiah. Awaludin Muhammad. “Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dan Upah Minimum Kota (UMK) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja”, *Journal FEB.Unmu.ac.id*, Vol. 14, 2018.
- Izzaty, Rafika sari, “Kebijakan Penetapan Upah Minimum di Indonesia”, *P3DI Bidang Ekonomi & Kebijakan Publik*, 2013.
- Kartika Ayu, Vivie. “Proses perumusan kebijakan Upah Minimum Kota Semarang Tahun 2016”, *Departemen Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro*. Vol. 11, 2016.
- M. Risman Aziz.”Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Minimum Di Kota Palopo Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan” *skripsi*. IAIN Palopo. Palopo: 2021.
- Nurhayati, Tri. “Kajian Yuridis Sosiologis terhadap Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Beserta Aturan Turunannya”, *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 9, 2021.
- Sulistiawati, Rini. “Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia”, *Jurnal EKSOS*, vol 8, 2012.
- Ummahatul mukminiati. “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Minimum Regional Sumatera Selatan Tahun 2015”. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Raden Fatah. Palembang: 2015.
- Undang Nindin. “Upah Minimum Regional (UMR) Dalam Perspektif Ekonomi Islam “, *Tesis*, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta:2006
- DSN MUI No 112 tahun 2017 tentang Akad Ijarah

Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan

Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021

Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

BPS Jawa Tengah. “ Jumlah angkatan Kerja”
<https://jateng.bps.go.id/indicator/6/82/1/jumlah-angkatan-kerja.html> 2022.

BPS Jawa Tengah. “Jumlah Penduduk Menurut Kabupaten/Kota di Jawa Tengah (Jiwa), 2017-2021”.
<https://jateng.bps.go.id/indicator/12/766/1/jumlah-penduduk-menurut-kabupaten-kota-di-jawa-tengah.html>. 2022.

BPS Jawa Tengah. “Jumlah Penduduk Menurut Kabupaten/Kota di Jawa Tengah (Jiwa), 2017-2021”.
<https://jateng.bps.go.id/indicator/12/766/1/jumlah-penduduk-menurut-kabupaten-kota-di-jawa-tengah.html>. 2022.

BPS Jawa Tengah. “Penduduk umur 15 tahun keatas yang bekerja menurut jenis pekerjaan dan jenis kelamin daerah tempat tinggal di jawa tengah”,
<https://jateng.bps.go.id/indicator/6/1854/1/penduduk-umur-15-tahun-ke-atas-yang-bekerja-menurut-jenis-pekerjaan-dan-jenis-kelamin-daerah-tempat-tinggal-di-jawa-tengah.html> . 2022.

BPS Jawa Tengah. “Pertumbuhan Ekonomi Jawa Tengah Triwulan IV 2021”.
<https://jateng.bps.go.id/pressrelease/2022/02/07/1372/pertumbuhan-ekonomi-jawa-tengah-triwulan-iv-2021-tumbuh-5-42-persen--y-on-y--kalau-secara-q-to-q-tumbuh-0-67-persen-.html> 2022.

Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Jawa Tengah. “Profil Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Jawa Tengah”, <https://disnakertrans.jatengprov.go.id/publik/profil/ODczMDVmYzg1NWM4N2E4MTU3YmVkNDBjZTBhYjVjZjM5NjQ3MWRiOTFmYWNIYjc0YWQ0NmM0ODdhOWM4ZA-->, 2022.

Dirjend Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. [https://dukcapil.kemendagri.go.id/berita/baca/809/distribusi-penduduk-indonesia-per-juni-2021-jabar-terbanyak-kaltara-paling-sedikit#:~:text=Dari%20total%20272%20juta%20tersebut,\(Kaltara\)%20sebanyak%20692.239%20jiwa](https://dukcapil.kemendagri.go.id/berita/baca/809/distribusi-penduduk-indonesia-per-juni-2021-jabar-terbanyak-kaltara-paling-sedikit#:~:text=Dari%20total%20272%20juta%20tersebut,(Kaltara)%20sebanyak%20692.239%20jiwa). 2022.

Jatengprov.go.id Portal Resmi Provinsi Jawa Tengah. “Ganjar umumkan UMP Jateng naik 8,01 %”, <https://jatengprov.go.id/publik/ganjar-umumkan-ump-jateng-2023-naik-801-persen/> 2022.

Prabowo, Hendro. *Wawancara*. Semarang, 17 November 2022

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Dokumentasi Wawancara bersama Bapak Hendro Prabowo, S.H Staf Seksi Pengupahan dan Kesejahteraan tenaga kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah juga menjabat sebagai Sekretariat Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah.



2. Dokumentasi Penyerahan Surat Izin Riset dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.



3. Surat Perizinan Riset dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
 Jl. Pahlawan No. 16 Semarang Telpn 024-8311713
 Website : <http://disnakertrans.jatengprov.go.id>
 Email : disnakertrans@jatengprov.go.id

Semarang, 07-11-2022

| | |
|---|---|
| <p>Nomor : 560/7479 Sifat : Lampiran : Hal : Izin Riset Sulton Ulumudin</p> | <p>Kepada Yth Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Syaria'ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang Di - SEMARANG</p> |
|---|---|

Berdasarkan surat Saudara Nomor : B-6112/Un.10.1/D1/PP.00.09/11/2022 tanggal 2 Nopember 2022 perihal permohonan izin riset, disampaikan dengan hormat bahwa kami memberikan izin guna pelaksanaan penelitian kepada :

| | |
|---------------|--|
| Nama | : Sulton Ulumudin |
| NIM | : 1802036079 |
| Jurusan | : Hukum Ekonomi Syariah |
| Judul Skripsi | : Analisis Hukum Islam Terhadap Perbedaan Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Pada Surat Keputusan Gubernur Jawa tengah Nomor : 561/39 Tahun 2021. |

Demikian untuk menjadikan perhatian dan atas kerjasamanya disampaikan terima kasih.

KEPALA DINAS
 TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
 PROVINSI JAWA TENGAH



Dr. SAKINA ROSEYILASARI, MSi, M.Sc
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19660821 199303 2 006

Tembusan :

1. Sdr. Sulton Ulumudin

4. Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/39 Tahun 2021 Tentang Upah Minimum Pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022.



GUBERNUR JAWA TENGAH

KEPUTUSAN GUBERNUR JAWA TENGAH

NOMOR 561/39 TAHUN 2021

TENTANG

**UPAH MINIMUM PADA 35 (TIGA PULUH LIMA) KABUPATEN/KOTA
DI PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2022**

GUBERNUR JAWA TENGAH,

- Menimbang** :
- a. bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang undangan;
 - b. bahwa sesuai ketentuan Pasal 35 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Gubernur menetapkan upah minimum kabupaten/kota dan diumumkan paling lambat tanggal 30 November tahun berjalan;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Gubernur tentang Upah Minimum Pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022;
- Mengingat** :
1. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1950 tentang Pembentukan Provinsi Jawa Tengah (Himpunan Peraturan-Peraturan Negara Tahun 1950 Halaman 86-92);
 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
5. Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/13 Tahun 2019 tentang Pembentukan Dewan Pengupahan dan Sekretariat Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah Masa Bhakti Tahun 2019–2021 sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/31 Tahun 2021 tentang Perubahan Ketiga Atas Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/13 Tahun 2019 tentang Pembentukan Dewan Pengupahan dan Sekretariat Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah Masa Bhakti Tahun 2019-2021;

- Memperhatikan :
1. Rekomendasi Bupati/Walikota Se Jawa Tengah tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2022;
 2. Berita Acara Hasil Sidang Pleno Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah pada hari Jumat tanggal 26 November 2021.

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
- KESATU** : Upah Minimum Pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022, yang besarnya sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan Gubernur ini.
- KEDUA** : Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam diktum KESATU adalah upah bulanan terendah, terdiri dari upah tanpa tunjangan atau upah pokok dan tunjangan tetap.
- KETIGA** : Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam diktum KESATU, hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.
- KEEMPAT** : Pengusaha yang telah memberikan upah lebih tinggi dari ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam diktum KESATU, dilarang mengurangi atau menurunkan besarnya upah yang telah diberikan.
- KELIMA** : Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam diktum KESATU.
- KEENAM** : Dalam hal pengusaha tidak mematuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam diktum KESATU dikenai sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- KETUJUH** : Bagi perusahaan yang wilayah kerjanya meliputi beberapa kabupaten/kota dilarang membayar upah pekerjaanya lebih rendah dari upah minimum yang berlaku di kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam diktum KESATU.

- KEDELAPAN** : Perusahaan memberikan upah diatas upah minimum Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud diktum KESATU kepada pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih, ditetapkan oleh masing-masing Perusahaan berpedoman pada Struktur dan Skala Upah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dengan memperhatikan minimal:
- a. inflasi sebesar 1,28% (satu koma dua puluh delapan persen); dan
 - b. laju pertumbuhan ekonomi sebesar 0,97% (nol koma sembilan puluh tujuh persen).
- KESEMBILAN** : Pengawasan pelaksanaan Keputusan Gubernur ini dilaksanakan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan kompetensinya.
- KESEPULUH** : Pada saat Keputusan Gubernur ini mulai berlaku, maka Keputusan Gubernur Jawa Tengah :
- a. Nomor 561/62 Tahun 2020 tanggal 20 November 2020 tentang Upah Minimum Pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021; dan
 - b. Nomor 561/37 Tahun 2021 tanggal 20 November 2021 tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022,
- dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.
- KESEBELAS** : Keputusan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2022.

Ditetapkan di Semarang
pada tanggal 30 November 2021



SALINAN : Keputusan Gubernur ini disampaikan kepada Yth. :

1. Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia;
2. Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia;
3. Wakil Gubernur Jawa Tengah;
4. Ketua Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Tengah;
5. Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Tengah;
6. Para Asisten Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Tengah;
7. Para Kepala Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah;
8. Para Kepala Biro di lingkungan SETDA Provinsi Jawa Tengah;
9. Bupati/Walikota se Jawa Tengah;
10. Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang;
11. Ketua Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah;
12. Ketua Dewan Pimpinan Provinsi Asosiasi Pengusaha Indonesia Jawa Tengah;
13. Para Ketua Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

LAMPIRAN
 KEPUTUSAN GUBERNUR JAWA TENGAH
 NOMOR : 561/39 TAHUN 2021
 TENTANG
 UPAH MINIMUM PADA 35 (TIGA PULUH
 LIMA) KABUPATEN/KOTA DI PROVINSI
 JAWA TENGAH TAHUN 2022

DAFTAR UPAH MINIMUM PADA 35 (TIGA PULUH LIMA) KABUPATEN/KOTA
 DI PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2022

| NO | KABUPATEN/KOTA | UPAH MINIMUM TAHUN 2022 |
|-----|------------------------|----------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Kabupaten Cilacap | Rp2.230.731,50 |
| 2. | Kabupaten Banyumas | Rp1.983.261,84 |
| 3. | Kabupaten Purbalingga | Rp1.996.814,94 |
| 4. | Kabupaten Banjarnegara | Rp1.819.835,17 |
| 5. | Kabupaten Kebumen | Rp1.906.781,84 |
| 6. | Kabupaten Purworejo | Rp1.911.850,80 |
| 7. | Kabupaten Wonosobo | Rp1.931.285,33 |
| 8. | Kabupaten Magelang | Rp2.081.807,18 |
| 9. | Kabupaten Boyolali | Rp2.010.299,30 |
| 10. | Kabupaten Klaten | Rp2.015.623,36 |
| 11. | Kabupaten Sukoharjo | Rp1.998.153,18 |
| 12. | Kabupaten Wonogiri | Rp1.839.043,99 |
| 13. | Kabupaten Karanganyar | Rp2.064.313,20 |
| 14. | Kabupaten Sragen | Rp1.839.429,56 |
| 15. | Kabupaten Grobogan | Rp1.894.032,10 |
| 16. | Kabupaten Blora | Rp1.904.196,69 |
| 17. | Kabupaten Rembang | Rp1.874.322,05 |
| 18. | Kabupaten Pati | Rp1.968.339,04 |
| 19. | Kabupaten Kudus | Rp2.293.058,26 |
| 20. | Kabupaten Jepara | Rp2.108.403,11 |
| 21. | Kabupaten Demak | Rp2.513.005,89 |
| 22. | Kabupaten Semarang | Rp2.311.254,15 |
| 23. | Kabupaten Temanggung | Rp1.887.832,11 |
| 24. | Kabupaten Kendal | Rp2.340.312,28 |

| NO | KABUPATEN/KOTA | UPAH MINIMUM TAHUN 2022 |
|-----|----------------------|----------------------------|
| 25. | Kabupaten Batang | Rp2.132.535,02 |
| 26. | Kabupaten Pekalongan | Rp2.094.646,19 |
| 27. | Kabupaten Pemasang | Rp1.940.890,41 |
| 28. | Kabupaten Tegal | Rp1.968.446,34 |
| 29. | Kabupaten Brebes | Rp1.885.019,39 |
| 30. | Kota Magelang | Rp1.935.913,27 |
| 31. | Kota Surakarta | Rp2.035.720,17 |
| 32. | Kota Salatiga | Rp2.128.523,19 |
| 33. | Kota Semarang | Rp2.835.021,29 |
| 34. | Kota Pekalongan | Rp2.156.213,77 |
| 35. | Kota Tegal | Rp2.005.930,52 |



5. Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/31 Tahun 2021 Tentang Perubahan Ketiga Atas Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/13 Tahun 2019 Tentang Pembentukan Dewan Pengupahan dan Sekretariat Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah Masa Bhakti 2019-2021.



GUBERNUR JAWA TENGAH
KEPUTUSAN GUBERNUR JAWA TENGAH
NOMOR 560/31 TAHUN 2021
TENTANG

PERUBAHAN KETIGA ATAS KEPUTUSAN GUBERNUR JAWA TENGAH NOMOR 560/13 TAHUN 2019 TENTANG PEMBENTUKAN DEWAN PENGUPAHAN DAN SEKRETARIAT DEWAN PENGUPAHAN PROVINSI JAWA TENGAH MASA BHAKTI TAHUN 2019 - 2021

GUBERNUR JAWA TENGAH,

- Menimbang** : a. bahwa dalam rangka menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Provinsi Jawa Tengah telah ditetapkan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/13 Tahun 2019 Tentang Pembentukan Dewan Pengupahan Dan Sekretariat Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah Masa Bhakti Tahun 2019-2021 sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/47 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/13 Tahun 2019 Tentang Pembentukan Dewan Pengupahan Dan Sekretariat Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah Masa Bhakti Tahun 2019 – 2021;
- b. bahwa dengan perkembangan keadaan khususnya alih tugas dan pengunduran diri Anggota Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah, maka Keputusan Gubernur sebagaimana dimaksud huruf a, sudah tidak sesuai lagi sehingga perlu adanya pembaharuan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Gubernur tentang Perubahan Ketiga Atas Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/13 Tahun 2019 Tentang Pembentukan Dewan Pengupahan Dan Sekretariat Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah Masa Bhakti Tahun 2019 - 2021;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1950 tentang Pembentukan Provinsi Jawa Tengah (Himpunan Peraturan-Peraturan Negara Tahun 1950 Halaman 86 – 92);

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1988 tentang Koordinasi Kegiatan Instansi Vertikal Di Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1988 Nomor 10, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3373);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
7. Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan;
8. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep.16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
9. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep.201/MEN/2001 tentang Keterwakilan Dalam Kelembagaan Hubungan Industrial;
10. Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/13 Tahun 2019 Tentang Pembentukan Dewan Pengupahan Dan Sekretariat Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah Masa Bhakti Tahun 2019 – 2021 sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/47 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/13 Tahun 2019 Tentang Pembentukan Dewan Pengupahan Dan Sekretariat Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah Masa Bhakti Tahun 2019 – 2021;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan

- KESATU : Mengubah Lampiran Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/13 Tahun 2019 Tentang Pembentukan Dewan Pengupahan Dan Sekretariat Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah Masa Bhakti Tahun 2019-2021 sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/47 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/13 Tahun 2019 tentang Pembentukan Dewan Pengupahan Dan Sekretariat Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah Masa Bhakti Tahun 2019 - 2021, menjadi sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan Gubernur ini.
- KEDUA : Keputusan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Semarang
pada tanggal 8 September 2021

GUBERNUR JAWA TENGAH,



GANJAR PRANOWO

SALINAN Keputusan Gubernur ini disampaikan Kepada Yth:

1. Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia;
2. Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia;
3. Wakil Gubernur Jawa Tengah;
4. Ketua Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Tengah;
5. Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Tengah;
6. Asisten Pemerintahan Dan Kesejahteraan Rakyat Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Tengah;
7. Inspektur Provinsi Jawa Tengah;
8. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan
9. Daerah Provinsi Jawa Tengah;
10. Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah;
11. Kepala Biro Kesejahteraan Rakyat SETDA Provinsi Jawa Tengah;
12. Kepala Biro Hukum SETDA Provinsi Jawa Tengah;
13. Anggota Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah.

LAMPIRAN
 KEPUTUSAN GUBERNUR JAWA TENGAH
 NOMOR 560/31 TAHUN 2021
 TENTANG
 PERUBAHAN KETIGA ATAS KEPUTUSAN
 GUBERNUR JAWA TENGAH NOMOR 560/13
 TAHUN 2019 TENTANG PEMBENTUKAN
 DEWAN PENGUPAHAN DAN SEKRETARIAT
 DEWAN PENGUPAHAN PROVINSI JAWA
 TENGAH MASA BHAKTI TAHUN 2019 - 2021

SUSUNAN KEANGGOTAAN DEWAN PENGUPAHAN DAN SEKRETARIAT
 DEWAN PENGUPAHAN PROVINSI JAWA TENGAH MASA BHAKTI
 TAHUN 2019 – 2021

| NO | INSTANSI / LEMBAGA | KEDUDUKAN DALAM TIM |
|-----|---|------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| I. | DEWAN PENGUPAHAN | |
| 1. | Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah | Ketua |
| 2. | Pakar Pengupahan Provinsi Jawa Tengah (Drs. Edy Yusuf Agunggunanto, MSc, PhD) | Wakil Ketua |
| 3. | Kepala Bidang Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah | Sekretaris |
| 4. | Kepala Bidang Perdagangan Dalam Negeri pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah | Anggota |
| 5. | Kepala Seksi Pengupahan Dan Kesejahteraan Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah | Anggota |
| 6. | Kepala Seksi Kelembagaan Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah | Anggota |
| 7. | Kepala Seksi Pengendalian Bidang Pengawasan Dan Pengendalian Penanaman Modal pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah | Anggota |
| 8. | Kepala Sub Bidang Ekonomi Dan Tenaga Kerja Bidang Perekonomian pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Jawa Tengah | Anggota |
| 9. | Kepala Seksi Statistik Kependudukan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah (Dra. Minatus Saniyah) | Anggota |
| 10. | Staf pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Jawa Tengah (Septianto Sudharmasto, SE, Akt) | Anggota |

| 1 | 2 | 3 |
|-----|---|---------|
| 11. | Staf pada Biro Kesejahteraan Rakyat SETDA Provinsi Jawa Tengah (Fatma Cahya Kurniati, S.STP, MM) | Anggota |
| 12. | Kepala Sub Bagian Bantuan Hukum pada Biro Hukum SETDA Provinsi Jawa Tengah (Bana Bayu Wibowo, SH, MKn) | Anggota |
| 13. | Staf Seksi Pengupahan Dan Kesejahteraan Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah (Adi Nugroho, SE, MM) | Anggota |
| 14. | Wakil Ketua Bidang Pengupahan Dan Jaminan Sosial pada Dewan Pengurus Asosiasi Pengusaha Indonesia Provinsi Jawa Tengah (H. Agung Wahono, SH, M.Hum) | Anggota |
| 15. | Wakil Ketua Bidang Ekonomi Perbankan pada Dewan Pengurus Asosiasi Pengusaha Indonesia Provinsi Jawa Tengah (Drs. Noerwito, MBA) | Anggota |
| 16. | Wakil Ketua Bidang Ketenagakerjaan Dan Hubungan Industrial pada Dewan Pengurus Asosiasi Pengusaha Indonesia Provinsi Jawa Tengah (Dr. Drs. H. Hono Sejati, SH, M.Hum) | Anggota |
| 17. | Anggota Bidang Pengupahan Dan Jaminan Sosial pada Dewan Pengurus Asosiasi Pengusaha Indonesia Provinsi Jawa Tengah (T.Y. Soenaryo, SH, MM) | Anggota |
| 18. | Wakil Sekretaris pada Dewan Pengurus Asosiasi Pengusaha Indonesia Provinsi Jawa Tengah (Joko Mulyanto, ST) | Anggota |
| 19. | Wakil Ketua Bidang Ekonomi Kreatif, UMKM Dan Nakerwan pada Dewan Pengurus Asosiasi Pengusaha Indonesia Provinsi Jawa Tengah (Dra. MA. Dian Listriani Melisa) | Anggota |
| 20. | Federasi Kesatuan Serikat Pekerja Nasional Jawa Tengah (Ir. Sumanta) | Anggota |
| 21. | Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia Jawa Tengah (Hendra Setiawan Sumaryono, ST) | Anggota |
| 22. | Federasi Serikat Pekerja Nasional Jawa Tengah (H.M. Bowo Leksono, Ah.T, SH, MM, MH) | Anggota |
| 23. | Federasi Serikat Pekerja Rokok, Tembakau, Makanan dan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Jawa Tengah (Andreas Hua, SPd) | Anggota |
| 24. | Federasi Serikat Pekerja Rokok, Tembakau, Makanan dan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Jawa Tengah (Moh. Mudhofir, SPd) | Anggota |
| 25. | Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Jawa Tengah (Reiza Amri Babzel, SH) | Anggota |

| II. SEKRETARIAT | | |
|-----------------|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Staf Seksi Pengupahan Dan Kesejahteraan Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah (Heri Agus Kristanta, S.Sos) | |
| 2. | Staf Seksi Pengupahan Dan Kesejahteraan Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah (Hendro Prabowo, SH) | |
| 3. | Staf Seksi Pengupahan Dan Kesejahteraan Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah (Niken Puspitasari A, SH) | |

GUBERNUR JAWA TENGAH,



GANJAR PRANOWO

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Sulton Ulumudin
Tempat, Tanggal Lahir : Tegal, 10 Februari 2000
Alamat : Dukuh Tampingan, Ds. Kedungwungu
Kec. Jatinegara Kab. Tegal
No. Telpon : 081929695055
Email : sultonulumudin10@gmail.com

Riwayat Pendidikan :

a. Pendidikan Formal

1. SDN Kedungwungu 02, lulus tahun 2012
2. MTs N Model Babakan, lulus tahun 2015
3. MAN 1 Tegal, lulus tahun 2018

b. Pendidikan Non Formal

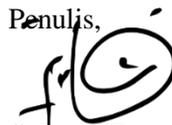
1. MDA Miftahul huda Kedungwungu, lulus tahun 2012
2. Pondok Pesantren Ma'hadut Tholabah Babakan Tegal, lulus tahun 2018
3. Pondok Pesantren Raudlatut Tholibin Tugurejo Semarang

Pengalaman Organisasi :

1. Forum Studi Hukum Ekonomi Islam (Forshei)
2. PMII Rayon Syariah Komisariat UIN Walisongo
3. PMII Komisariat UIN walisongo
4. DEMA Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo
5. Ikatan Alumni Siswa Siswa Babakan (IKTASABA) UIN Walisongo

Semarang, 13 Desember 2022

Penulis,



Sulton Ulumudin

NIM: 1802036079