

**PERAN FEDERASI KONSTRUKSI UMUM DAN INFORMAL SERIKAT
BURUH SEJAHTERA INDONESIA (FKUI-SBSI) TERHADAP
PENENTUAN UPAH MINIMUM KABUPATEN PASURUAN
PRESPEKTIF HUKUM ISLAM**

SKRIPSI

Oleh:

AHMAD SYAIFUR RIZAL

NIM 13220009



JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2017

**PERAN FEDERASI KONSTRUKSI UMUM DAN INFORMAL SERIKAT
BURUH SEJAHTERA INDONESIA (FKUI-SBSI) TERHADAP
PENENTUAN UPAH MINIMUM KABUPATEN PASURUAN
PRESPEKTIF HUKUM ISLAM**

SKRIPSI

Ditujukan Kepada

Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Strata Satu

Sarjana Hukum (S.H)

Oleh:

AHMAD SYAIFUR RIZAL

NIM 13220009



**JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan,
Penulis menyatakan bahwa Skripsi dengan judul:

**PERAN FEDERASI KONSTRUKSI UMUM DAN INFORMAL SERIKAT
BURUH SEJAHTERA INDONESIA (FKUI-SBSI) TERHADAP
PENENTUAN UPAH MINIMUM KABUPATEN PASURUAN
PRESPEKTIF HUKUM ISLAM**

Benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindah data milik orang lain. Jika dikemudian hari terbukti disusun orang lain, ada penjiplakan, duplikasi, atau memindah data orang lain, baik secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang saya peroleh karenanya, batal demi hukum.

Malang, 30 Mei 2017

Penulis,



Ahmad Syaifur Rizal

NIM 13220009

LEMBAR PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Ahmad Syaifur Rizal NIM 13220009 Jurusan Hukum Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**PERAN FEDERASI KONSTRUKSI UMUM DAN INFORMAL SERIKAT
BURUH SEJAHTERA INDONESIA (FKUI-SBSI) TERHADAP
PENENTUAN UPAH MINIMUM KABUPATEN PASURUAN
PRESPEKTIF HUKUM ISLAM**

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diuji pada majelis dewan penguji

Malang, 30 Mei 2017

Dosen Pembimbing

Mengetahui,

Ketua Jurusan

Hukum Bisnis Syariah



Dr. H. Mohamad Nur Yasin S.H., M.Ag

NIP. 196910241995031003

Dr. Khoirul Hidayah SH. M.H

NIP. 197805242009122003

LEMBAR PENGESAHAN

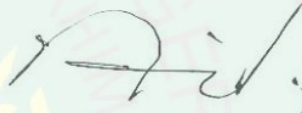
Dewan Penguji Skripsi saudara Ahmad Syaifur Rizal, NIM 13220009, mahasiswa Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul

**PERAN FEDERASI KONSTRUKSI UMUM DAN INFORMAL SERIKAT
BURUH SEJAHTERA INDONESIA (FKUI-SBSI) TERHADAP
PENENTUAN UPAH MINIMUM KABUPATEN PASURUAN
PRESPEKTIF HUKUM ISLAM**

Telah dinyatakan lulus dengan nilai B+ (Sangat Memuaskan)

Dengan Penguji:

1. Dr. H. Noer Yasin, M.HI
NIP. 1961111820000031001

()
Ketua

2. Dr. Khoirul Hidayah, SH. M.H
NIP. 197805242009122003

()
Sekertaris

3. Dr. H. Moh. Toriquuddin Lc., M.HI
NIP. 197303062006041001

()
Penguji Utama

Malang, 17 Juli 2017



Dr. H. Roilhin, M.H.I
NIP. 19680902000031001

KATA PENGANTAR

Alhamd li Allâhi Rabb al-‘Âlamîn, lâ Hawl walâ Quwwat illâ bi Allâh al-‘Âliyy al-‘Âdhîm, Segala puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Peran Federasi Konstruksi Umum Dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (Fkui-Sbsi) Terhadap Penentuan Upah Minimum Kabupaten Pasuruan Prespektif Hukum Islam**” dapat di selesaikan dengan curahan kasih sayang-Nya, kedamaian dan ketenangan jiwa. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sang revolusioner yang membawa cinta dan kasih kepada umatnya.

Dengan segala daya dan upaya serta bantuan, bimbingan maupun pengarahan dan hasil diskusi dari pelbagai pihak dalam proses penulisan skripsi ini, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada batas kepada:

- A. Bapak Prof. Dr. Mudjia Raharjo M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- B. Bapak Dr. H. Roibin, M.HI selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang beserta jajarannya
- C. Bapak Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H.,M.Ag Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

- D. Ibu Khoirul Hidayah M.H, selaku dosen pembimbing penulis. Syukr katsîr penulis haturkan atas waktu yang telah beliau limpahkan untuk bimbingan, arahan, serta motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
- E. Bapak Dr. Suwandi, M.H, selaku dosen wali penulis selama menempuh kuliah di Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terima kasih penulis haturkan kepada beliau yang telah memberikan bimbingan, saran, serta motivasi selama menempuh perkuliahan.
- F. Ibu Risma Nur Arifah, M.H dan Dwi Fidhayanti, S.HI., M.H, selaku dosen konsultan penulis. Syukr katsîr penulis haturkan atas waktu yang telah beliau limpahkan untuk bimbingan, arahan, serta motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
- G. Segenap Dosen Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah menyampaikan pengajaran, mendidik, membimbing, serta mengamalkan ilmunya dengan ikhlas. Semoga Allah swt memberikan pahala-Nya yang sepadan kepada beliau semua.
- H. Staf serta Karyawan Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, penulis ucapkan terimakasih atas partisipasinya dalam penyelesaian skripsi ini
- I. Bapak dan Ibu yang selalu mendukung, memberi motivasi, memberi arahan dalam setiap langkah penulis, terima kasih.
- J. Bapak Gunawan Karyanto SH, selaku ketua Federasi Konstruksi, Umum dan Informal Serikat Buruh Sejahterah Indonesia Serikat Buruh Sejahterah Indonesia (Fkui SBSI) Kabupaten Pasuruan.

K. Sahabat-sahabat di jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, sahabat-sahabat yang memberi motivasi, juga orang terdekat yang telah mendukung saya secara penuh, terimakasih atas dukungan dan motivasi.

Semoga apa yang telah saya peroleh selama kuliah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ini, bisa bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya bagi saya pribadi. Disini penulis sebagai manusia biasa yang tak pernah luput dari salah dan dosa, menyadari bahwasannya skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharap kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini

Malang, 30 Mei 2017

Penulis,

Ahmad Syaifur Rizal

NIM 13220009

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Transliterasi adalah pemindah alihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemahan bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionanya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dala footnote maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi ini.

B. Konsonan

ا	=	tidak dilambangkan	ض	=	dl
ب	=	b	غ	=	th
خ	=	t	ظ	=	dh
ز	=	tsa	ع	=	„ (koma menghadap keatas)
ج	=	j	غ	=	gh
ح	=	h	ف	=	f
ح	=	kh	ق	=	q
د	=	d	ك	=	k
ر	=	dz	ي	=	l
س	=	r	م	=	m
ص	=	z	ن	=	n
ط	=	s	و	=	w
ش	=	sy	ه	=	h
ص	=	sh	ي	=	y

C. Vocal, panjang dan diftong

Setiap penulisan Bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan "a", *kasrah* dengan "i", *dlommah* dengan "u", sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal (a) panjang	= â	misalnya	قال	menjadi	qâla
Vokal (i) panjang	= î	misalnya	قيل	menjadi	qîla
Vokal (u) panjang	= û	misalnya	دون	menjadi	dûna

Khususnya untuk bacaan ya" nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan "i", melainkan tetap ditulis dengan "iy" agar dapat menggambarkan ya" nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya" setelah *fathah* ditulis dengan "aw" dan "ay". Perhatikan contoh berikut:

Diftong (aw)	= و	misalnya	قول	menjadi	qawlun
Diftong (ay)	= ي	misalnya	خير	menjadi	khayrun

D. Ta'marbûthah (ة)

Ta'marbûthah (ج) ditransliterasikan dengan "t" jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila ta'marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan "h" misalnya الرسالة للمدرسة menjadi al-risalat li al-mudarrisah, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan mudlaf dan mudlafilayh, maka ditransliterasikan dengan menggunakan t yang disambungkan dengan kalimat berikut, misalnya في رحمة الله menjadi fi rahmatillâh.

E. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah

Kata sandang berupa “al” (اِ) dalam lafadh jalâlâh yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (idhafah) maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan
3. *Masyâ” Allah kânâ wa mâlam yasyâ lam yakun*
4. *Billâh „azza wa jalla*

F. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambungkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif

Contoh : شيء - syai”un أمرت - umirtu
 انوء - an-nau”u تأخذون - ta”khudzûna

G. Penulisan kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi”il (kata kerja), isim atau huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf Arab atau harakat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh: وان الله لهو خير الرازقين – wa innallâha lahuwa khair ar-râziqîn.

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan

oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap harus awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contohnya : وما محمد الا رسول - *wa maâ Muhammadun illâ Rasûl*

انّ اول بيت وضع للناس - *inna Awwala baitin wudli" a linnâsi*

Penggunaan huruf kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka huruf kapital tidak dipergunakan.

Contohnya : نصر من الله وفتح قريب - *nasrun minallâhi wa fathun qarîb*

الله الامر جميعا - *lillâhi al-amru jamî"an*

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
PEDOMAN TRANSLITRASI	ix
DAFTAR ISI.....	xiii
HALAMAN PERSEMBAHAN	xv
MOTTO	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
مخلص البحث	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Definisi Operasional.....	8
F. Sistematika Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Penelitian Terdahulu	12
B. Kajian Pustaka	21
1. Tinjauan Umum Tentang Serikat Buruh atau Serikat Pekerja	21
2. Tinjauan Terhadap Sistem Pengupahan	40
3. Tinjauan Pengupahan Dalam Kajian Hukum Islam	49

BAB III METODE PENELITIAN	64
A. Jenis Penelitian	64
B. Pendekatan Penelitian	65
C. Lokasi Penelitian	65
D. Metode Penentuan Subyek	66
E. Sumber Data	66
F. Metode Pengumpulan Data	67
G. Metode Pengolahan Data	69
BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN.....	71
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	71
1. Gambaran umum FKUI-SBSI Kabupaten Pasuruan	71
2. Struktur Organisasi	73
B. Peran Federasi Konstruksi Umum Dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia Dalam Penentuan Upah Minimum Kabupaten Pasuruan	75
1. Keterwakilan Serikat Buruh atau Serikat Pekerja dalam Dewan Pengupahan	75
2. Penentuan Upah Minimum Kabupaten Pasuruan.....	82
3. Pengaruh Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015	94
C. Pandangan Hukum Islam Terhadap Peran Federasi Konstruksi Umum Dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia Dalam Penentuan Upah Minimum Kabupaten Pasuruan	97
BAB V PENUTUP	107
A. Kesimpulan	107
B. Saran	108
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWYAT HIDUP	

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji kepada Allah, dengan adanya Skripsi ini penulis persembahkan untuk orang tua penulis tercinta Bapak Umar, ibu tersayang Ibu Lilik Nadliroh yang setiap hentakan nadi, setiap lantunan doa dalam bakti kehidupan yang senantiasa mendukungku dalam segala hal untuk menyelesaikan kuliah ini, karena senyum dan kebanggaan orang tua adalah tujuan utama penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Dan terimakasih pula untuk adik semata wayang penulis Bagus Dwi Kurniawan Semoga ALLAH SWT memberkati dan menyayangi mereka semuanya. Aamiin

Terima kasih khusus kepada kakek dan nenek penulis serta paman-paman dan bibi-bibi penulis dan tidak lupa juga adik-adik sepupu penulis yang penulis cinta dan sayangi semuanya, semoga ALLAH selalu melindungi dan memberi kesehatan selalu untuk kalian semuanya

Terima kasih juga kepada para dosen Fakultas Syari'ah yang telah mengajarkan berbagai ilmu kepada penulis, wa bil khusus ibu Khoirul Hidayah M.H yang tak pernah lelah membantu membimbing atas kelancaran Skripsi penulis.

Terima kasih juga kepada sahabat Hukum Bisnis Syariah angkatan 13 wa bil khusus sahabat banawa sekar 86 (anton, fayad, fahmi, nova, maria, iva, linda, arista) dan teman terbaikku zakky, desi, dewi, prisma dan mariska berkat dukungan dan motivasi kalian penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, serta kepada teman-teman baik penulis yang lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah menemani canda tawa saya dan selalu mendukung penulis. Dan teman-teman saya di luar kampus yang telah mendukung dan memberikan semangat untuk menyelesaikan Skripsi penulis. Terima kasih buat semuanya.

Malang, 30 Mei 2017
Penulis,

Ahmad Syaifur Rizal
NIM 13220009

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakani” (QS At-Taubah : 105)

**“TUHAN tidak menuntut kita untuk
SUKSES, TUHAN hanya menyuruh kita
BERJUANG TANPA HENTI ”**

(EMHA AINUN NADJIB)

ABSTRAK

Rizal, Ahmad Syaifur. 13220009, 2017, Peran Federasi Konstruksi Umum Dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (FKUI-SBSI) Terhadap Penentuan Upah Minimum Kabupaten Pasuruan Prespektif Hukum Islam. Skripsi. Jurusan Hukum Bisnis Syariah. Fakultas Syariah. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Khoirul Hidayah M.H.

Kata kunci: Upah minimum Kabupaten. Serikat Pekerja/Buruh. Hukum Islam.

Banyak berdirinya perusahaan di Kabupaten Pasuruan menggerakkan roda produksi dan ekonomi daerah, namun hal tersebut tidak diimbangi dengan pemenuhan kesejahteraan buruh/pekerja. Salah satu wujud pemenuhan kesejahteraan buruh adalah dengan meningkatkan taraf hidup dengan pemberian upah yang layak melalui penetapan upah minimum. Besaran upah minimum dipandang tidak relevan dengan meningkatnya kebutuhan hidup membuat posisi buruh/pekerja berada dalam perangkap kemiskinan (*depths of misery trap*). Salah satu serikat pekerja/buruh di Kabupaten Pasuruan Federasi Konstruksi, Umum dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (FKUI- SBSI) Kabupaten Pasuruan sebagai wadah pekerja/buruh untuk menyampaikan aspirasi dan memperjuangkan hak-hak dan kepentingan guna meningkatkan nilai tawar dalam proses penentuan upah minimum.

Adapun permasalahan yang di bahas dalam skripsi ini adalah: (1) Bagaimana Peran Federasi Konstruksi Umum dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia dalam Penentuan Upah Minimum Kabupaten Pasuruan? (2) Bagaimana Pandangan Hukum Islam Terhadap Peran Federasi Konstruksi Umum dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia dalam Penentuan Upah Minimum Kabupaten Pasuruan? Tujuan penelitian ini adalah mengetahui bagaimana peran Federasi Konstruksi, Umum dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (FKUI- SBSI) Kabupaten Pasuruan dalam penentuan upah minimum dari sudut hukum Islam. Penelitian ini tergolong ke dalam jenis penelitian yuridis empiris (*field research*) dikarenakan penelitian lebih menekankan pada data lapangan sebagai objek yang diteliti. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini metode pengolahan data menggunakan *editing, verifying, classifying, analyzing, concluding*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Federasi Konstruksi, Umum dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (FKUI- SBSI) memiliki peran cukup vital dalam penentuan upah minimum. *Pertama*, Keterwakilan di dewan pengupahan Kabupaten Pasuruan. *Kedua*, membentuk tim bayangan sebagai tim survei pembandingan dan membangun komunikasi dengan media. Penentuan upah minimum dalam pandangan hukum Islam sangat dianjurkan karena untuk mencapai keadilan antara buruh dengan pengusaha dengan cara musyawarah mufakat. Pekerja membangun relasi dengan pengusaha dan pemerintah menggunakan 5 (lima) konspe yang berbasis etika Islam yaitu: prinsip ketuhana (keesaan/tauhid), prinsip keseimbangan, prinsip kehendak bebas, prinsip tanggungjawab, prinsip kebijakan.

ABSTRACT

Rizal, Ahmad Syaifur. 13220009, 2017, The role of federation general construction and union informal safe worker Indonesia (FKUI-SBSI) to determination of the minimum wage in the regency of Pasuruan perspective of Islamic law. Minithesis. Department of business law syariah. Faculty of Syariah. University of Islamic state Maulana Malik Ibrahim.

Keyword: region minimum wage. Union of worker. Islamic law.

Many companies in the regency of Pasuruan are moving wheel production and regional economic, however it doesn't match with worker prosperity fulfillment. One of the worker prosperity fulfillment is increase the standart of living by given a decent wage through the determination of the minimum wage. The large of minimum wage was seen didn't match with increasing the necessities of life make the position of worker exist on the proverty (depths of misery trap). As one of the worker union in the regency of Pasuruan federation of construction, general and union informal safe worker Indonesia (FKUI-SBSI). The regency of Pasuruan as a place of a workers to inform their aspiration and fight their rights and importance in order to increase a bargain of values in processing determination of minimum wage.

The problem that is research in this minithesis are (1) how is the role of the general construction federation and union informal safe worker Indonesia to determining of minimum wage in the Pasuruan regency? (2) how is the view of Islamic law to the role of the general construction federation and union informal safe worker Indonesia to determining of minimum wage in the Pasuruan regency? Objective this research is find out how is the role of construction federation, general and union informal safe worker Indonesia (FKUI-SBSI) Pasuruan regency in determining minimum wage from the angle of Islamic law. This research that classified to the kind of research empiric juridical (field research) it caused the research more impressed to the field data as an object that is research. The approach used in this research is a qualitative descriptive approach. In this research the method of processing data is using editing, verifying, classifying, analyzing, concluding.

The results of the research are showing that construction federation, general and union informal safe worker Indonesia (FKUI-SBSSI) having the quite vital for determining minimum wage. The first, representation in the wage council of pasuruan regency. Second, is forming the shadow group as survey team comparison and build the communication with the media. Determination of minimum wage in view of the Islamic law is very recommended caused for reach the justice between worker with entrepreneur by way of deliberation and consensus. The worker is building the relation between entrepreneur and government that using 5 concepts based on Islamic ethics that are: the principle of divinity, the principle of balance, the principle of free will, the principle of responsibility and the principle of wisdom.

ملخص

رجال, أحمد سيف. ١٣٢٢٠٠٠٩، ٢٠١٧. دور اتحاد البناء العام و نقابة عمال رخاء إندونيسيا غير الرسمي على تحديد الأجر الأقل مقاطعة باسوروان في منظور حكم الاسلام. البحث العلمي. قسم الحكم التجاري الشريعة. كلية الشريعة. جامعة مولانا ملك إبراهيم الحكومية الاسلامية مالانج. تحت إشراف: خير الهداية الماجستير.

الكلمة المفتاح: الأجر الأقل مقاطعة, نقابة عمال, حكم الاسلام.

كثير من تأسيس الشركة في مقاطعة باسوروان تحريك عجلة الإنتاج و الإقتصاد المحلي, ولكنه لا يتداول بملاء رخاء العمال. أحد الوجود من تحقيق رخاء العمال هو تحسين مستويات الحياة بإعطاء الأجر اللائق بتحديد الأجر الأقل. قدر الأجر الأقل منظور غير مناسب بارتفاع حاجة الحياة حتى درجة العمال في مصيدة الفقر (*depths of misery trap*). إحدى من نقابة عمال في مقاطعة باسوروان اتحاد البناء العام و نقابة عمال رخاء إندونيسيا غير الرسمي مقاطعة باسوروان لمكان عمال لتبلغ الطموح و تجتهد الحقوق و ترتفع قيمة العملية التجارية في عملية تحديد الأجر الأقل.

المشكلة التي تبحث في هذا البحث العلمي هي: (١) كيف دور اتحاد البناء العام و نقابة عمال رخاء إندونيسيا غير الرسمي في تحديد الأجر الأقل مقاطعة باسوروان؟ (٢) كيف منظور حكم الاسلام على دور اتحاد البناء العام و نقابة عمال رخاء إندونيسيا غير الرسمي في تحديد الأجر الأقل مقاطعة باسوروان؟. يهدف هذا البحث هو يعرف كيف دور اتحاد البناء العام و نقابة عمال رخاء إندونيسيا غير الرسمي مقاطعة باسوروان في تحديد الأجر الأقل من نظر الحكم الإيجابي و حكم الإسلام. هذا البحث من البحث التجريبي القانوني لأن البحث أكثر من المعلومات الميدانية موضوعا مبحثا. المدخل الذي يستعمل في البحث هو المدخل الوصفي الكيفي. المنهج معالجة المعلومات في البحث يستعمل التحرير و الحق و التصنيف و التحليل والاستنتاج.

نتائج البحث يهدف اتحاد البناء العام و نقابة عمال رخاء إندونيسيا غير الرسمي يملك الدور المهم في تحديد الأجر الأقل. الأول، التمثيل في المجالس الأجور مقاطعة باسوروان. الثاني، التشكيل فرقة ظللة لفرقة دراسة مقابلة و إقامة الاتصال بالوسائل. أشير تحديد الأجر الأقل في نظر حكم الاسلام لأنه لنيل العدل العمال و العمال باستخدام خمسة افكار أساسية, منه: قاعدة التوحيد و قاعدة التعادل و قاعدة إرادة الحر و قاعدة قابلي و قاعدة سياسي



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Indonesia adalah salah satu Negara berkembang di dunia, banyak berdiri perusahaan skala kecil sampai skala besar baik tingkat Nasional maupun Internasional. Perkembangan pengelolaan sumber daya alam (SDA) yang dilakukan oleh perusahaan memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) bertujuan menopang, meningkatkan produktivitas dalam negeri dan mendapatkan *income* sebesar-besarnya. Proses produksi perusahaan tidak lepas dari kontribusi pekerja/buruh. Kebutuhan pemenuhan permintaan pangsa pasar yang harus dipenuhi oleh perusahaan menuntut pekerja/buruh bekerja secara cepat, tepat dan efisien dengan target yang harus dipenuhi.

Kualitas tenaga kerja yang tersedia di Indonesia cenderung tergolong pada status *unskillabour* yaitu pekerja yang berpendidikan rendah atau tidak berpendidikan sama sekali.¹ Keadaan pekerja/buruh di manfaatkan majikan/pengusaha untuk bertindak sewenang-wenang menekan pekerja atau buruh untuk bekerja secara maksimal, terkadang melebihi kemampuan kerjanya dengan upah yang tidak memadai. Salah satunya kondisi anomali kebijakan pengupahan tidak hanya terjadi pada buruh dengan masa kerja dibawah 1 (satu) tahun, tetapi juga buruh dengan masa kerja diatas 1 (satu) tahun,² dan majikan atau pengusaha enggan untuk meningkatkan atau menaikkan upah pekerja meskipun terjadi peningkatan hasil produksi.³ Secara yuridis tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Permana kertrans) No.07/MEN/2013 Pasal 15 ayat (1) pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan, (2) upah minimum hanya berlaku bagi pekerja atau buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) Tahun.⁴ Kondisi tersebut membuat kesejahteraan hidup pekerja atau buruh semakin menurun dan semakin lemah.

Proses penentuan upah dilakukan oleh pemerintah, perusahaan serta serikat buruh dalam hubungan Industrial dengan peranan masing-masing yang merujuk pada pasal 98 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwasanya Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar sehingga kesepakatan

¹Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014) h.74

²Ikhwah fahrojih, *Hukum Perburuhan. Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, (Malang: Setara Press, 2016) h.97

³Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca....* h.76

⁴Pasal 15 ayat (1) dan (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No.07/MEN/2013 Tentang Upah Minimum

mengenai penentuan jumlah upah minimum tidak mendeskreditkan salah satu pihak.

Kabupaten Pasuruan adalah salah satu wilayah industri di Indonesia, lokasi strategis menjadikan Kabupaten Pasuruan memiliki prospek ekonomi cemerlang, hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya perusahaan dalam negeri dan perusahaan asing, Kabupaten Pasuruan merupakan jalur distribusi barang dari Jawa ke Bali dan luar Jawa sehingga cocok sebagai lahan investasi dan menjalankan bisnis oleh para investor. Perusahaan yang berdiri di Kabupaten Pasuruan sebanyak ± 120 Perusahaan.⁵ Potensi Kabupaten Pasuruan tidak hanya menjadi daya tarik para penanam modal akan tetap juga menarik perhatian bagi para pekerja atau buruh dari luar daerah.

Berdirinya perusahaan menggerakkan roda produksi dan ekonomi Kabupaten Pasuruan mengalami peningkatan, namun hal tersebut tidak diimbangi dengan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh. Sehingga memunculkan permasalahan terkait masalah pemenuhan hak-hak dasar buruh seperti upah minimum, hak berserikat, perlindungan kolektif, usia minimum untuk bekerja, larangan kerja paksa, perbudakan dan perhambaan bagi para buruh, diskriminasi pekerjaan dan jabatan serta sistem pengupahan yang adil.⁶ Permasalah yang mencuat dan menjadi sorotan media adalah pembayaran upah yang tidak sesuai dengan undang-undang.

Tidak terbayarkannya upah buruh/pekerja sesuai dengan kerjanya membuat posisi para pekerja/buruh semakin lemah. Pembayaran upah pekerja/buruh

⁵ *Jumlah Perusahaan di Pasuran*. <http://www.daftar.co> (diakses pada 25 Oktober 2016)

⁶ Suci Meyta Wati. "Peran Serikat Pekerja Dalam Proses Penentuan Upah Minimum (Umk) Di Kota Bekasi Tahun 2015". *Journal of Politic and Government Studies* (April, 2016). 2

dibawah upah minimum sebagaimana ditetapkan oleh Gubernur setiap tahunnya tidak menguntungkan pekerja/buruh karena tidak seimbang dengan meroketnya perkembangan kebutuhan hidup, terutama bagi buruh yang bekerja di sektor informal. Karena pembayaran upah atau gaji yang tidak sesuai dengan standart yang di tetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.⁷ Tidak menutup kemungkinan buruh selamanya akan miskin dan pengusaha menjadi semakin kaya sehingga buruh selalu berada dalam *depths of misery trap* (perangkap kemiskinan)⁸ Proses pemiskinan pekerja/buruh bermuara pada tidak ditempatkannya pekerja/buruh sebagai salah satu elemen penting dalam proses produksi yang harus diperhatikan hak-haknya, akan tetapi ditempatkan sekadar sebagai “skrup” dari mesin produksi perusahaan, sehingga berujung pada masalah kurangnya kesejahteraan hidup pekerja/buruh.⁹

Dalam konsep pengaplikasian sistem pengupahan dalam sudut pandang Islam yang sering disebut dengan istilah *ijarah*, dalam penentuan upah (*ujrah*) harus memenuhi beberapa syarat yaitu upah/*ujrah* harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka, upah harus berupa *mal mutaqawwim* (semua harta yang baik jenisnya maupun cara memperoleh dan penggunaanya) dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas,¹⁰ berupa harta tetap yang dapat diketahui.¹¹ Syarat-syarat pokok mengenai hal pengupahan (*ijarah*) adalah para *musta'jir* harus memberi upah kepada *mu'ajir* sepenuhnya atas jasa yang diberikan,

⁷Ikhwan fahrojih, *Hukum Perburuhan. Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, (Malang: Setara Press, 2016) h.98

⁸Ridwan. *Fiqh Perburuhan*. (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007) h. 2

⁹Ridwan. *Fiqh Perburuhan*. (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007) h. 2-3

¹⁰Ghufran A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), h 186

¹¹Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h, 129

sedangkan *mu'ajir* harus melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, kegagalan dalam memenuhi syarat-syarat ini dianggap sebagai kegagalan moral baik dari pihak *musta'jir* maupun *mu'ajir* dan ini harus dipertanggung jawabkan kepada Tuhan.¹² dan dijelaskan dalam surah At Taubah ayat 105 sebagai berikut:¹³

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Dan katakanlah : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakani” (QS At-Taubah : 105)¹⁴

Dari ayat Al-Quran tersebut menjelaskan bahwa dalam proses penentuan upah pekerja harus di sesuaikan dengan hasil kerjanya atau saat ini berpatokan pada upah minimum kota/kabupaten (UMK) sebagai batas bawah yang di tetapkan oleh pemerintah untuk pembayaran gaji/upah para pekerja/buruh sehingga tidak ada pihak yang merasa di dzalimi hak-haknya dan untuk menunjang tercapainya proses kerja berjalan dengan mudah, lancar dan penuh kerelaan hati.

Untuk mewadahi aspirasi para pekerja atau buruh yang berada diposisi lemah, pemerintah memberi perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh melalui jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat

¹²Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), h 236

¹⁴Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Quran dan Terjemahnya*. Yogyakarta:Universitas Islam Indonesia.1995.

dalam suatu wadah yaitu serikat pekerja atau buruh (SP/SB).¹⁵ Diterbitkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja memberikan keleluasan bagi pekerja/buruh untuk menghimpun kekuatan besar untuk menyampaikan aspirasinya dalam memperjuangkan kepentingan dan haknya,¹⁶ dan sebagai legalitas serikat buruh/serikat pekerja dalam lembaga kerjasama bipartit dan tripartit. Tujuan dibentuknya serikat buruh/pekerja diharapkan akan terwujudnya peran serta buruh dalam proses produksi dan penentuan upah kerja. Sehingga buruh tidak tertindas atau berada di posisi yang lemah didalam suatu perusahaan.

Salah satu wujud mensejahterakan buruh adalah dengan meningkatkan taraf hidup melalui pemberian upah yang layak. Dalam konteks ketenagakerjaan, upah ini pada prinsipnya diberikan kepada buruh sebagai jaringan pengaman (*safety net*).¹⁷ Dalam penentuan upah di tetapkan dengan kesepakatan lembaga kerja sama Tripartit sesuai dengan pasal 11 Ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum bahwasanya Gubernur dapat menetapkan upah minimum sektoral Provinsi (UMSP) dan/atau upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) atas kesepakatan organisasi perusahaan dengan serikat buruh atau serikat pekerja di sektor yang bersangkutan.¹⁸

¹⁵Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014) h.79

¹⁶Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cetakan ke-4 Edisi Revisi. (Bandung:PT Citra Aditya Bakti,2014) h.210

¹⁷Ikhwan fahrojih, *Hukum Perburuhan. Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, (Malang: Setara Press, 2016) h 96

¹⁸Pasal 11 Ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum

Rekomendasi upah minimum yang dilakukan oleh dewan pengupahan melalui berbagi unsur kepada Gubernur terkadang tidak sesuai dengan keinginan kaum buruh/ pekerja di tambah dengan pelaksanaan pembayaran upah dibawah ketentuan upah minimum Kota/Kabupaten (UMK) yang dilakukan oleh beberapa perusahaan di Kabupaten Pasuruan menyalahi pasal 88 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu bahwa setiap buruh/pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, buruh/pekerja mengalami kerugian cukup besar karena pekerjaannya

Tidak terbayarkan sebagaimana mestinya membuat penghidupan pekerja atau buruh jauh dari sejahtera, hal tersebut mengindikasikan tidak maksimal atau tidak terlaksana fungsi serikat pekerja dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja pasal 4 ayat 2 huruf (b) sebagai wakil pekerja atau buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya, dan huruf (d) sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya. Oleh karena itu peran yang sangat krusial di emban oleh federasi konstruksi, umum dan informal serikat buruh sejahtera indonesia (FKUI-SBSI) Kabupaten Pasuruan sebagai salah satu tombak dalam memperjuangkan dan mengangkat kesejahteraan para pekerja atau buruh di Kabupaten Pasuruan.

Dari uraian yang dipaparkan diatas, penulis melakukan penelitian dan pengkajian yang terfokus pada permasalahan mengenai Peran Federasi Konstruksi Umum Dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (FKUI-SBSI) Terhadap Penentuan Upah Minimum Kabupaten Pasuruan Prespektif Hukum Islam.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah diatas, penulis merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Peran Federasi Konstruksi Umum dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia dalam Penentuan Upah Minimum Kabupaten Pasuruan?
2. Bagaimana Pandangan Hukum Islam Terhadap Peran Federasi Konstruksi Umum dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia dalam Penentuan Upah Minimum Kabupaten Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini diarahkan pada :

1. Untuk menjelaskan peran Federasi Konstruksi Umum Dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia terhadap penentuan Upah Minimum Kabupaten Pasuruan.
2. Untuk menjelaskan pandangan hukum Islam terhadap peran Federasi Konstruksi Umum Dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia dalam penentuan Upah Minimum Kabupaten Pasuruan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberi manfaat :

1. Secara Teoritis :

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperdalam khazanah keilmuan yang berguna untuk pengembangan bidang hukum ketenagakerjaan khususnya mengenai serikat buruh atau serikat pekerja dan sistem pengupahan di Indonesia.

2. Secara Praktis :

Bagi Federasi Konstruksi Umum Dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan literasi dan informasi untuk mengambil keputusan, peningkatan mutu dan kualitas dalam mengawal hak-hak dan kesejahteraan buruh dalam masalah ketenagakerjaan dan penentuan upah minimum Kabupaten Pasuruan.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kerancuan dan memahami istilah dalam penelitian ini, maka perlu dijelaskan dalam definisi operasional sebagai berikut :

1. Peran adalah perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat.
2. Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk buruh atau pekerja, baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, guna memperjuangkan kesejahteraan, hak-hak dan kepentingan para buruh.
3. Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah Upah Minimum yang berlaku di wilayah Kabupaten Pasuruan
4. Hukum Islam adalah norma atau aturan yang bersumber dari Allah SWT dan Nabi Muhammad Saw untuk mengatur tingkah laku manusia, sudut pandang hukum islam yang dikaji dalam penelitian ini adalah menggunakan Fiqh Muamalah tentang konsep *ijarâh* (sistem pengupahan) dan kaidah fiqh (*Qawā'id Fiqiyyah*).

F. Sistematika Penelitian

Hasil penelitian ini terdiri atas 5 (Lima) bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

- Bab I : Merupakan bab pendahuluan. Bab ini terdiri dari beberapa dasar penelitian ini, antara lain, latar belakang masalah yang memberikan landasan berfikir pentingnya penelitian dan ulasan mengenai judul yang telah dipilih dalam penelitian. Selanjutnya mengulas tentang rumusan, masalah mengenai spesifikasi mengenai penelitian yang akan dilakukan, tujuan penelitian mengenai tujuan yang akan dicapai dalam penelitian, manfaat yang di dapat dari penelitian, definisi operasional
- Bab II : Merupakan kajian pustaka bab ini menjelaskan landasan teoritis yang berkaitan dengan penelitian. Bab ini meliputi: penelitian terdahulu, dan beberapa kajian teori diantaranya, yaitu: konsep serikat buruh/serikat pekerja, konsep upah menurut hukum ketenagakerjaan dan konsp upah menurut Hukum Islam
- Bab III : Merupakan metode penelitian. Dalam bab III ini berisi jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data.
- Bab IV : Merupakan bab yang berisi hasil penelitian dan pembahasan. Merupakan hasil penelitian dan pembahasan, yang merupakan pembahasan secara menyeluruh dari laporan penelitian. Penulis memaparkan data secara lengkap tentang profil, gambaran umum

obyek penelitian, penyajian data serta analisis data.

Bab V : Merupakan bab penutup. Bab ini dimaksudkan sebagai proses penutupan pada skripsi ini. Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan dimaksudkan sebagai hasil akhir dari pembahasan dan saran merupakan suatu ungkapan yang ditujukan kepada masyarakat ataupun peneliti secara khusus.





BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Dalam rangka mengetahui dan memperjelas bahwa penelitian ini memiliki perbedaan substansial dengan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tema permasalahan serikat buruh/serikat pekerja dan pengupahan, maka perlu dijelaskan hasil penelitian terdahulu untuk dikaji dan ditelaah secara seksama. Setelah penulis menelusuri kajian sebelumnya, penulis menemukan tesis, skripsi dan jurnal yang membahas kajian yang berkaitan dengan serikat buruh/serikat pekerja dan pengupahan, yaitu :

1. Tesis yang ditulis oleh Anggi, dengan judul Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan Dihubungkan Dengan Peran Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek (FPBJ).¹⁹

Penelitian ini menggambarkan mengenai permasalahan upah dan pengaturannya dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mulai dari pengertian upah, fungsi upah dalam hubungan kerja, sistem pengupahan, dan proses penentuannya sampai dengan implikasi pengaturan upah dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tadi terhadap peran dan fungsi Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek (FPBJ) sebagai salah satu organisasi pekerja/buruh. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis dengan pendekatan yuridis. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan. Pengaturan upah di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana lainnya masih memiliki beberapa kekurangan, baik dari definisi mengenai upah, penetapan upah minimum, dan waktu peninjauan upah minimum sehingga organisasi buruh FPBJ dituntut untuk berperan aktif dalam mewujudkan pengupahan yang dapat memberikan perlindungan yang cukup bagi buruh dan keluarganya khususnya kepada anggota yang tergabung dalam FPBJ.

Penelitian ini mempunyai persamaan dengan penulis dalam mengkaji tentang peran serikat pekerja/serikat buruh dalam pengaturan undang-undang nomor 12 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Sedangkan perbedaannya dengan yang dikaji oleh penulis, fokus penelitian penulis terhadap peran federasi konstruksi umum dan informal serikat buruh sejahtera Indonesia

¹⁹Anggi, *Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dihubungkan Dengan Peran Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek (FPBJ)*. (Program Magister Fakultas Hukum Universitas Indonesia Jakarta. 2010)

(FKUI-SBSI) dan dengan mengunakan jenis penelitian yuridis empiris. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Anggi mengenai Peran Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek (FPBJ) dengan jenis penelitian pustaka.

2. Skripsi yang ditulis oleh Evy Heni Fitriana, dengan judul Pengupahan buruh lepas di pusat penggilingan padi di UD LARPUMA Desa Badas Kecamatan Badas Kabupaten Kediri Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam²⁰

Penelitian ini mengkaji dan menjawab permasalahan mengenai bagaimana pengupahan buruh lepas yang berada di UD Larpuma. Bagaimana pengupahan yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaanna dan bagaimana pengupahan yang sesuai dengan Hukum Islam. Penelitian ini tergolong dalam penelitian empiris yang langsung terjun kelapangan untuk melakukan penelitian. Adapun pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Dalam mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan metode wawancara. Untuk pengolahan data, peneliti menggunakan metode *editing, classifying, verifying, analyzing, dan concluding*.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwasanya jam kerja yang di terapkan di UD Larpuma tidak sesuai dan tidak ada kepastian. Serta tidak adanya hari libur dalam satu minggu. Tidak ada keterikatan, atau perjanjian kerja di UD Larpuma baik secara tulis maupun lisan. Upah yang di berikan masih diatas UMR Kabupaten kediri namun tidak ada tunjangan untuk hal-hal lainnya.

²⁰Evy Heni Fitriana, *Pengupahan buruh lepas di pusat penggilingan padi di UD LARPUMA Desa Badas Kecamatan Badas Kabupaten Kediri Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*, (Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016)

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan praktek perburuhan di UD Larpuma belum sesuai. Hal ini di jelaskan dalam pasal 77 Undang-Undang tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi kesesuaian jam kerja buruh. Untuk upah sudah sesuai dengan ketentuan pengupahan yang ada pada pasal 91 Undang-undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian ini mempunyai persamaan dengan penulis dalam penentuan upah yang diberikan oleh pengusaha, sedangkan perbedaannya dengan yang dikaji oleh penulis, fokus penelitian penulis terhadap peran federasi konstruksi umum dan informal serikat buruh sejahtera Indonesia (FKUI-SBSI) dalam penetapan Upah bagi karyawan di wilayah Kabupaten Pasuruan. Penelitian penulis mempunyai dua variabel utama yaitu tentang federasi konstruksi umum dan informal serikat buruh sejahtera Indonesia (FKUI-SBSI) dan pengupahan, sedangkan fokus penelitian dari Evy Heni Fitriana hanya mengenai upah di Usaha Dagang (UD).

3. Skripsi yang ditulis oleh Vikha Vardha Aulia, dengan judul Praktik Pengupahan Buruh Gendong Di Pasar Blimbing Malang Perspektif Mazhab Syafi'i.²¹

Penelitian ini mengkaji dan menjawab permasalahan mengenai bagaimana praktik pengupahan buruh gendong di pasar Blimbing Malang. Bagaimana pandangan Mazhab Syafi'i terhadap praktik pengupahan buruh gendong di pasar Blimbing Malang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian empiris dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Data yang

²¹Vikha Vardha Aulia, *Praktik Pengupahan Buruh Gendong Di Pasar Blimbing Malang Perspektif Mazhab Syafi'i*. (Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016)

dikumpulkan adalah data primer, sekunder dan tersier dengan metode pengumpulan data melalui wawancara, studi pustaka, dan dokumentasi. Adapun yang menjadi narasumber adalah majikan (pedagang) dan para buruh gendong. Menggunakan analisis deskriptif yang bertujuan mendeskripsikan praktik pengupahan buruh gendong perspektif Mazhab Syafi'i di Pasar Blimbing Malang. Sedangkan tahapan-tahapan teknik analisis data adalah *Editing, Classifying, Verifying, Analyzing, dan Concluding*.

Hasil penelitian dalam praktik pengupahan antara buruh dan majikan bahwa kesepakatan perjanjian yang di buat oleh kedua belah pihak tersebut tidak ada perjanjian hitam di atas putih hanya menggunakan perjanjian lisan/ucapan saja. Mereka menggunakan dasar saling percaya karena perjanjian yang dilakukan tersebut sudah menjadi sebuah adat kebiasaan yang terpenting mereka dalam memberi dan menerima upah saling ikhlas dan ridho, mereka juga tidak terpaksa dan bukan karena keterpaksaan. Menurut pandangan Mazhab Syafi'i, dalam praktik pengupahan yang terjadi antara buruh dan majikan apabila dilihat dari segi perjanjian antara kedua belah pihak yang berakad ini sudah sah karena rukun dan syaratnya sudah terpenuhi karena praktik pengupahan tersebut didasarkan adanya kerelaan atau kesepakatan dari dua belah pihak yang berakad, dan akad dilaksanakan atas dasar suka sama suka. dan perjanjian tersebut sah menurut ajaran di dalam Islam. Maka tidak ada keraguan lagi untuk melakukan akad *ijarah* yang dilakukan di pasar Blimbing Malang.

Penelitian ini mempunyai persamaan dengan penulis dalam penentuan upah melalui kesepakatan perjanjian yang di buat oleh kedua belah pihak,

sedangkan perbedaannya dengan yang dikaji oleh penulis, fokus penelitian penulis terhadap peran Federasi Konstruksi Umum dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (FKUI-SBSI) dalam penetapan upah bagi karyawan di wilayah Kabupaten Pasuruan. Penelitian penulis mempunyai dua variabel utama yaitu tentang federasi konstruksi umum dan informal serikat buruh sejahtera Indonesia (FKUI-SBSI) dan pengupahan, sedangkan fokus penelitian dari Vikha Vardha Aulia hanya mengenai upah Buruh Gendong Di Pasar Blimbing Malang dengan prespektif Madzab Syafii.

4. Skripsi yang di Tulis Oleh Satriando Fajar Perdana, dengan judul Fungsi Serikat Pekerja Dalam Perlindungan Hak-Hak Pekerja Di PT. PAL INDONESIA Menurut Undang–Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.²²

Penelitian ini mengkaji dan menjawab permasalahan mengenai bagaimana bentuk hubungan hukum antara serikat pekerja dengan perusahaan PT. PAL Indonesia (Persero) dan bagaimana fungsi serikat pekerja di PT. PAL Indonesia (Persero). Penelitian ini termasuk penelitian Yuridis Empiris yang bersifat Deskriptif. Data penelitian ini meliputi data Primer dan data sekunder. Data Primer merupakan data yang utama dari penulisan Skripsi ini dan didukung dengan data Sekunder untuk mendukung dari pernyataan data primer. Teknik dari pengumpulan data pada penulisan skripsi ini adalah dengan mengumpulkan data, wawancara, serta kuisener yang dilakukan pada para pekerja di PT. PAL INDONESIA (PERSERO). Tipe penelitian yang

²²Satriando Fajar Perdana. *Fungsi Serikat Pekerja Dalam Perlindungan Hak - Hak Pekerja Di Pt. Pal Indonesia Menurut Undang – Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.* (Fakultas Hukum. Program Studi Ilmu Hukum. Yayasan Kesejahteraan Pendidikan Dan Perumahan Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur Surabaya, 2012)

digunakan adalah Deskriptif analisis, yang menggambarkan tentang hubungan hukum dengan fungsi dari serikat pekerja itu sendiri dengan data primeryang berasal dari data riil yang diperoleh dari Perusahaan PT. PAL INDONESIA (PERSERO).

Hasil penelitian di lapangan yang berada di PT. PAL INDONESIA (PERSERO) untuk mengenai hubungan hukum antara pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja kepada pimpinan perusahaan tertuang dalam hasil perjanjian, yang disebut dengan Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat oleh perwakilan pekerja dengan pimpinan perusahaan. Dan untuk mengenai fungsi serikat pekerja di PT. PAL INDONESIA (PERSERO), sudah diterapkan dengan baik dan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Penelitian ini mempunyai persamaan dengan penulis dalam mengkaji tentang peran serikat pekerja/serikat buruh, sedangkan perberbedaan dengan yang dikaji oleh penulis, fokus penelitian penulis terhadap peran Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) dalam penetapan upah bagi karyawan di wilayah Kabupaten Pasuruan dan penuls tidak menggunakan kuisoner dalam pengambilan data dilapangan. Penelitian penulis mempunyai dua variabel utama yaitu tentang federasi konstruksi umum dan informal serikat buruh sejahtera Indonesia (FKUI-SBSI) dan Upah dengan salah satu tinjauan Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam, sedangkan penelitian yang di tulis oleh Satriando Fajar Perdana hanya gambaran umum fungsi dari serikat pekerja dengan tinjauan Hukum Ketenagakerjaan.

Tabel 1
Persamaan dan Perbedaan

No	Nama dan Judul	Institusi	Jenis penelitian	Persamaan	Perbedaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Anggi, <i>Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dihubungkan Dengan Peran Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek (FPBJ).</i>	Program Magister Fakultas Hukum Universitas Indonesia Jakarta. 2010	Pustakan (Normatif)	Mengkaji peran serikat buruh	• Jenis penelitian yang digunakan • Jenis serikat buruh (subjek)
2	Evy Heni Fitriana, <i>Pengupahan buruh lepas di pusat penggilingan padi di UD LARPUMA Desa Badas Kecamatan Badas Kabupaten Kediri Tinjauan</i>	Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang,	Empiris (lapangan)	Mengkaji tentang penentuan upah	Variabel penelitian. (Penelitian penulis mempunyai dua variabel utama yaitu tentang Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) dan Upah, sedangkan
	<i>Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam,</i>	2016			fokus penelitian dari Evy Heni Fitriana hanya mengenai upah di UD.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3	Vikha Vardha Aulia, <i>Praktik Pengupahan Buruh Gendong Di Pasar Blimbing Malang Perspektif Mazhab Syafi'i.</i>	Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016	Empiris (lapangan)	Mengkaji tentang penentuan upah	Penelitian penulis mempunyai dua variabel utama yaitu tentang Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) dan Upah, sedangkan fokus penelitian dari Vikha Vardha Aulia hanya mengenai upah Buruh Gendong Di Pasar Blimbing Malang dengan prespektif Madzab Syafii.
4	Satriando Fajar Perdana. <i>Fungsi Serikat Pekerja Dalam Perlindungan Hak - Hak Pekerja Di Pt. Pal Indonesia Menurut Undang – Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.</i>	Fakultas Hukum. Program Studi Ilmu Hukum. Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur Surabaya, 2012	Empiris (lapangan)	Mengkaji peran serikat buruh	• Tinjauan yang digunakan. • Teknik pengambilan data dengan kuisioner

B. Kajian Pustaka

1. Tinjauan Umum Tentang Serikat Buruh atau Serikat Pekerja

a. Konsep Serikat Buruh atau Serikat Pekerja

Berdasarkan kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) serikat buruh terdiri dari dua suku kata yaitu serikat dan buruh, serikat adalah perkumpulan, perhimpunan, gabungan dan sebagainya, sedangkan buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah, dapat di simpulkan bahwa serikat buruh adalah organisasi buruh diluar perusahaan yang didirikan oleh para pekerja untuk melindungi atau memperbaiki status ekonomi dan sosialnya melalui usaha kolektif.²³

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh Pasal 1 ayat (1) bahwasanya Serikat Pekerja/Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk buruh atau pekerja, baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan buruh/pekerja, serta meningkatkan kesejahteraan buruh/pekerja dan keluarganya²⁴

Prinsip dasar serikat buruh ada tiga, antara lain: *pertama*, prinsip kesatuan yaitu adanya solidaritas dikalangan kaum buruh bahwa mereka merupakan satu bagian tak terpisahkan dalam organisasi. *Kedua*, prinsip mandiri yaitu organisasi buruh harus bebas dari dominasi kekuatan dari

²³Serikat dan buruh. Kbbi.web.id (diakses pada 29 April 2017)

²⁴Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja

luar buruh, baik itu pemerintah, majikan, partai politik, organisasi agama atau tokoh-tokoh individual. *Ketiga*, prinsip demokratis yaitu mendapat dukungan dan partisipasi penuh dari anggotanya.²⁵

Sifat dari serikat pekerja atau serikat buruh sebagai berikut :

pertama. Bebas, yaitu bahwa sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/buruh, federasi dan konfederasi pekerja/buruh tidak di bawah pengaruh atau tekanan dari pihak lain.

Kedua, terbuka yaitu bahwa serikat pekerja/buruh dalam menerima anggota dan atau memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh, tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa dan jenis kelamin.

Ketiga, mandiri yaitu bahwa dalam mendirikan, menjalankan dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi.

Keempat, demokratis yaitu bahwa dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi.

Kelima, bertanggung jawab yaitu mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajiban bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat dan negara.²⁶

b. Sejarah Serikat Buruh atau Serikat Pekerja di Indonesia

Perjalanan sejarah serikat pekerja/buruh di Indonesia telah dimulai sejak akhir abad ke-18. Beberapa peristiwa penting dalam sejarah termasuk perjuangan dalam membebaskan nusantara dari tangan kolonial

²⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014) h 85

²⁶ Hardian Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13/2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Peraturan Terkait Lainnya*. Edisi kedua (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011) h.117-118

diprakarsai, dikordinir dan digerakan oleh serikat pekerja/serikat buruh. Kaum buruh sebagai tenaga kerja upahan kurang diperhatikan kesejahteraannya oleh pemerintah Kolonial Belanda, sehingga muncul rasa ketidakpuasan dikalangan kaum buruh atas tindakan tidak adil tersebut.²⁷

Hingga saat ini catatan sejarah perjalanan serikat pekerja/serikat buruh di Indonesia masih berlanjut. Berikut catatatan singkat perjalanan serikat pekerja/serikat buruh di Indonesia dari masa kemasa muncul serikat buruh guru Bahasa Belanda yang dipengaruhi oleh pergerakan sosial demokrat di Belanda pada masa itu serikat buruh tampil sebagai organisasi golongan yang hanya menampung kulit putih.²⁸

a) Era Pra Kemerdekaan²⁹

Perkembangan organisasi pekerja/buruh di negeri kita diawali sejak lahirnya serikat pekerja guru belanda (*Nederland Indische Onderwys Genootschap*) pada tahun 1876. Mulai saat itu para pekerja/buruh pribumi juga bertekad mendirikan serikat pekerja/serikat buruh sendiri, tanpa warga negara asing. Mereka sudah menyadari pentingnya perjuangan untuk memperbaiki nasib, seperti syarat dan kondisi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, upah, dan jaminan sosial. Kesadaran ini tumbuh karena didorong

²⁷Kabiransyah, Iskandar Syah, dkk. "Tinjauan Historis Gerakan Serikat Buruh Di Semarang Masa Kolonial belanda 1917-1923" *PESAGI*. 3 (Maret, 2015)

²⁸Padika Muhamad. *Sejarah Perkembangan Serikat Buruh di Indonesia*, <http://www.hubunganindustri.com/2016/10/28/sejarah-perkembangan-serikat-buruh-di-indonesia> (diakses pada 31 Maret 2017)

²⁹Abdul khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung:PT. Citra Aditya Bakti. 2014) h. 208

pula dengan semakin berkembangnya industri barang dan jasa pada masa itu.

Setelah lahirnya Boedi Oetomo pada tahun 1908, organisasi pekerja/buruh juga ikut berkembang disusul dengan berdirinya serikat pekerja kereta api dan trem di tahun yang sama. Kemudian disusul dengan perkumpulan bumi putera pabean pada tahun 1911, lahirnya serikat dagang Islam (SDI) yang bergerak di bidang perekonomian dan perdagangan, serikat islam sebagai serikat buruh kaum pribumi dan persatuan guru bantu (PGB) Pada tahun 1912.

Pada tahun 1919 pergerakan kaum buruh (PPKB) yang dipimpin oleh semaoen. Pada bulan juni serikat pekerja Indonesia bersama-sama Serikat Pekerja Filipina, India, Jepang dan Tiongkok di undang untuk menghindari Konfrensi Serikat Pekerja Angkutan Laut di Kanton. Dengan demikian keberadaan dan kehidupan serikat pekerja di samping lebih erat menjalin hubungan kerja sama dengan serikat-serikat pekerja internasional juga lebih memperkuat posisi pada tahun 1924. Pada tahun 1937 direktur Internasional Labour Organization (ILO), Harold B, Butle berkunjung ke Indonesia pada bulan Oktober untuk memperoleh informasi tentang perkembangan kehidupan perburuhan di Indonesia yang akan dijadikan bahan laporan dalam Konfrensi ILO. Pada 1940 pemerintah kolonial mengeluarkan Ordonasi Regeling Arberdsverhouding (ORA), suatu peraturan yang mengatur tentang jaminan dan perlindungan kaum pekerja di perusahaan-perusahaan swasta (partikelir).

b) Era Pasca Kemerdekaan/Orde Lama

Sumbangan bagi keberhasilan mencapai kemerdekaan pada masa revolusi fisik (1945-1949), menjamin gerakan buruh mendapat tempat atau posisi yang baik setelah Indonesia mendapatkan kemerdekaannya. Hal ini tampak khususnya dalam pembuatan kebijakan dan hukum perburuhan di Indonesia. Dengan demikian, tidaklah mengherankan jika pada masa awal kemerdekaan Indonesia ada beberapa peraturan hukum perburuhan yang bisa disebut progresif atau maju, dalam arti sangat protektif atau melindungi kaum buruh.³⁰

Pada 15 September 1945 lahir sebuah organisasi massa buruh yang bernama BBI (Barisan Buruh Indonesia). BBI mengutamakan barisan buruh untuk memudahkan mobilisasi oleh serikat sekerja dan Partai Buruh. Dalam kongresnya pada bulan September 1945 yang dihadiri oleh kaum buruh dan tani, tercetuslah Partai Buruh Indonesia. BBI juga sepakat untuk menuntaskan revolusi nasional. Untuk mempertahankan tanah air dari serangan musuh, BBI membentuk Laskar Buruh bersenjata di pabrik-pabrik. Untuk kaum perempuan dibentuk Barisan Buruh Wanita (BBW). Pada tahun 1946 BBI dilebur menjadi GASBI (Gabungan Serikat Buruh Indonesia). Serikat buruh yang tidak sepakat dengan struktur GASBI keluar dan membentuk GASBV (Gabungan Serikat Buruh Vertikal). Tetapi pada bulan November, tahun yang sama, atas usaha Alimin dan

³⁰Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. *Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia*. (Jakarta: ILO jakarta,2011) h. 14

Harjono, GASBI dan GASBV berhasil dilebur menjadi SOBSI (Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia)³¹.

Pada tahun 1957 Soekarno mengeluarkan dua konsepsi mengenai kabinet karya dan dewan nasional. Kabinet karya ini adalah kabinet eksekutif yang menampung orang-orang di parlemen dan partai politik. Buruh sebagai golongan fungsional mendapatkan tempat di Dewan Perancang Nasional. Anggota Dewan ini 77 orang, dan dari 77 itu ada lima wakil angkatan buruh/pegawai yaitu dari SOBSI, SOBRI, RKS dan dua orang dari KBKI. Sementara di Dewan Pertimbangan Agung, duduk dua orang wakil dari buruh yaitu dari SOBSI dan KBKI.

c) Era Orde Baru³²

Sejalan dengan dinamika perjuangan bangsa organisasi pekerja atau buruh juga tidak lepas dari pengaruh pergulatan politik di tanah air. Berbagai serikat pekerja /serikat buruh dengan nama dan segala bentuknya ikut muncul sebagai bagian dari partai politik. Dalam kenyataan sejarah kondisi tersebut. Tidak mengantungkan dan akhirnya pada tanggal 1 November 1969 dibentuklah majelis permusyawatan buruh indonesia (MPBI).

Berawal dari MPBI inilah kemudian dicetuskan deklarasi persatuan buruh seluruh indonesia pada tanggal 20 Februari 1973, yang melahirkan Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI). Prinsip

³¹Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014) h 82-83

³²Abdul khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung:PT. Citra Aditya Bakti. 2014) h. 208-209

awal berdirinya FBSI adalah tetap mejunjung tinggi asas demokrasi, bebas, dan bertanggung jawab. Anggota FBSI pada saat itu berjumlah 21 buah SBLP (Serikat Buruh Lapangan Pekerjaan) yang masing-masing memiliki kepungurusan dan anggaran dasar.

Dalam kiprahnya organisasi yang bersifat federasi ini tidak efektif karena masing-masing SBLP tidak dapat berjalan sebagaimana semestinya. Melalui kongres FBSI pada tahun 1985 sifat organisasi federasi diubah menjadi unitaris, sekaligus mengganti nama dan Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) menjadi serikat pekerja seluruh indonesia (SPSI) dan mengubah SBLP menjadi departemen.

Perubahan sifat dan norma organisasi tersebut belum juga menjawab persoalan yang dihadapi, bahkan cenderung menimbulkan masalah dan konflik baru. Akhirnya, melalui munas SPSI tahun 1990 diambil kebijakan dengan mengubah departemen menjadi sektor sebagai unsur pemimpin dan menjadi anggota pleno Dewan Perwakilan Pusat SPSI. Dengan perubahan ini sifat organisasi lebih mendekati federasi dan selanjutnya berganti nama menjadi Federasi SPSI (F-SPSI). Kendatipun demikian belum bisa menyuarakan kepentingan pekerja/buruh. Sejalan dengan kondisi tersebut, maka berdirilah serikat buruh sejahtera indonesia (SBSI) yang diketuai oleh Dr. Muchtar Pahrudin SH,MA.

d) Era Reformasi³³

Era ini dimulai dari gerakan reformasi pada 1998 sebagai reaksi terhadap krisis ekonomi, kondisi sosial dan politik yang diakibatkan karena berbagai sebab yang kompleks, termasuk membengkaknya utang luar negeri, kredit perbankan yang tidak terkendali, pemusatan kekuasaan eksekutif, kolusi korupsi-nepotisme (KKN), ekonomi biaya tinggi, dan konglomerasi usaha. Selain itu, reformasi juga didorong semangat deregulasi, privatisasi, liberalisasi ekonomi pasar, makin tingginya kesadaran akan hak-asasi manusia dan tuntutan demokratisasi.

Era reformasi sebagai langkah awal setelah tumbangannya pemerintah Orde Baru, pemerintahan transisi yang dijalankan oleh presiden Habibie menerbitkan keputusan presiden nomor 83 Tahun 1998 tentang pengesahan konvensi ILO No 87 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.³⁴ Dan telah di ratifikasikan dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 yang ditujukan untuk mendorong pengembangan penuh mekanisme perundingan kolektif sukarela.³⁵

Gerakan reformasi politik juga telah menstimulasi reformasi serikat pekerja di Indonesia. Banyak pekerja di Indonesia merasa memperoleh kembali hak-haknya untuk berorganisasi secara bebas.

³³Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. *Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia*. (Jakarta: ILO jakarta, 2011) h. 21

³⁴Abdul khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung:PT. Citra Aditya Bakti. 2014) h. 209

³⁵Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014) h 79

Jumlah serikat pekerja pun melonjak. Menjelang akhir 2004 terdapat lebih dari 80 federasi serikat pekerja yang didaftarkan di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, di samping itu masih terdaftar lebih dari 100 serikat pekerja non-federasi di tingkat nasional

c. Pengaturan Serikat Buruh atau Serikat Pekerja di Indonesia

Tumbuhnya serikat buruh atau serikat pekerja memberikan dampak positif terhadap pola dan sisten ketenagakerjaan di tanah air disamping juga dampak negatif tidak dapat dihindari.

1) Pengaturan undang-undang di Indonesia

Pengaturan undang-undang di Indonesia dari setiap era, beberapa peraturan atau undang-undang ketenagakerjaan di masa pemerintahan Soekarno, 1945 sampai dengan 1966.³⁶

- a) Undang-Undang No. 1 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang Undang Kerja 1948 No. 12 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia;
- b) Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang Undang Pengawasan Perburuhan 1948 No. 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia;
- c) Undang-Undang No. 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan Kerja;
- d) Undang-Undang No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan;
- e) Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

³⁶Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. *Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia*. (Jakarta: ILO jakarta,2011) h.16

- f) Undang-Undang No. 18 Tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 98 mengenai Dasar-dasar dari Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama; dan
- g) Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang PHK di Perusahaan Swasta.

Peraturan dan perundangan ketenagakerjaan yang disusun dan diundangkan sepanjang era orde baru di bawah pimpinan Soeharto adalah sebagai berikut:³⁷

- a) Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja;
- b) Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, undang-undang ini membebaskan secara langsung kewajiban-kewajiban untuk usaha pencegahan kecelakaan (keselamatan kerja) pada tempat-tempat kerja maupun para pekerjanya;
- c) Undang-Undang No. 2 Tahun 1971 tentang Kecelakaan Kerja, jaminan kecelakaan kerja ikut diatur di dalam undang-undang ini; dan
- d) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

Berikut adalah sejumlah tonggak dalam sejarah ketenagakerjaan di Indonesia dalam era reformasi di bawah pimpinan beberapa presiden yaitu:³⁸

³⁷Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. *Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia*. (Jakarta: ILO Jakarta, 2011) h. 19

a) Pemerintahan BJ. Habibie (1998-1999)

Keputusan Presiden No. 83 Tahun 1998 yang mengesahkan Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi. Meratifikasi Konvensi ILO No 138 Tahun 1973 tentang Usia Minimum untuk diperbolehkan Bekerja yang memberi perlindungan terhadap hak asasi anak dengan membuat batasan usia untuk diperbolehkan bekerja melalui Undang-Undang No. 20 Tahun 1999.

b) Pemerintahan Abdurrahman Wahid (1999-2001)

Dilihat dari peraturan ketenagakerjaan yang dihasilkan, pemerintahan Presiden Abdurrahman Wahid dinilai memperbaiki iklim demokrasi. Ini juga tercermin di sektor ketenagakerjaan yang di zamannya dikeluarkan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

c) Pemerintahan Megawati Soekarno Putri (2001-2004)

Peraturan ketenagakerjaan yang dihasilkan sangat fundamental yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menggantikan sebanyak 15 peraturan ketenagakerjaan, sehingga undang-undang ini merupakan payung bagi peraturan lainnya Undang-undang yang juga sangat mendasar lainnya adalah Undang-Undang No. 2 Tahun 2004

³⁸ Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. *Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia*. (Jakarta: ILO jakarta, 2011) h. 22-23

tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang disahkan pada 14 Januari 2004 dan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri; dan Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

d) Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono (2004-2009)

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang efektif diberlakukan sejak 14 Januari 2006; Undang-Undang No. 1 Tahun 2008 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 185 mengenai Dokumen Identitas Pelaut Tahun 1958; Undang-Undang No. 29 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Undang-Undang No. 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian; Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi;

Keputusan Presiden No. 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan; Peraturan Presiden No. 50 Tahun 2005 tentang Lembaga Produktivitas Nasional; Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit; Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2008 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit; Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional; dan

Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2007 tentang Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan

2) Fungsi, Tujuan dan Manfaat Serikat Pekerja atau Serikat Buruh

Fungsi serikat pekerja atau serikat buruh selalu dikaitkan dengan keadaan hubungan industrial. Hubungan Industrial dartikan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang meliputi pengusaha, pekerja dan pemerintah.³⁹

Tujuan serikat pekerja lebih bersifat sosial ekonomis daripada bersifat politis, tujuan sosial ekonomis tersebut terutama berupa kelayakan dalam hal-hal : upah, syarat dan kondisi kerja, hubungan industrial, kesepakatan kerja bersama, kesejahteraan dan jaminan sosial.⁴⁰ Berdasarkan ketentuan Pasal 4 ayat (2) bahwasanya Serikat buruh atau serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat buruh atau serikat pekerja mempunyai fungsi:⁴¹

- (a) Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.
- (b) Sebagai wakil serikat buruh atau serikat pekerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatnya.
- (c) Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundangan-undangan.

³⁹Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014) h 89

⁴⁰Ari Hernawan. "Faktor-faktor penyebab belum terbentuknya sereikat pekerja unit kerja perusahaan di Kabuparen Sleman". *Mimbar Hukum*.20 (Februari, 2008) 138

⁴¹ Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

- (d) Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
- (e) Sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan serikat buruh atau serikat pekerja sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.
- (f) Sebagai wakil serikat buruh atau serikat pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Pelaksanaan fungsi serikat pekerja atau serikat buruh yang di wujudkan dalam hak dan kewajiban tersebut berpengaruh terhadap harmonisasi hubungan industrial. Fungsi serikat pekerja yang dilaksanakan dengan baik dapat memberikan manfaat bagi pekerja maupun pengusaha. Manfaat tersebut antara lain :⁴²

- (a) Serikat pekerja dapat berfungsi sebagai kanalisasi, yaitu melaksanakan peran menyalurkan aspirasi, pandangan, keluhan bahkan tuntutan setiap pekerja kepada pengusaha. Demikian juga sebaliknya, serikat pekerja sebagai saluran informasi yang efektif dari pengusaha kepada pekerja.
- (b) Pengusaha dapat menghemat waktu dengan memanfaatkan jalur dan mekanisme serikat pekerja untuk mengenai masalah ketenagakerjaan, mangakomodasikan saran-saran pekerja serta untuk meminta pekerja atau memberikan perintah, daripada melakukannya secara individu terhadap setiap pekerja.

⁴²Ari Hernawan. "Faktor-faktor penyebab belum terbentuknya sereikat pekerja unit kerja perusahaan di Kabuparen Sleman". *Mimbar Hukum*.20 (Februari, 2008) 139

- (a) Penyampaian saran dari pekerja kepada pimpinan perusahaan dan perintah pimpinan kepada pekerja akan lebih efektif melalui pengurus serikat pekerja yang mereka pilih dan dipercaya memperjuangkan kepentingannya
 - (b) Dalam manajemen modern yang menekankan pendekatan hubungan antara manusia, diakui bahwa hubungan non formal lebih efektif dan sangat diperlukan untuk mendukung hubungan formal. Dalam hal ini serikat pekerja dapat berperan sebagai mitra pengusaha dalam mengembangkan hubungan tersebut.
 - (c) Sebagai mitra pengusaha, serikat pekerja dapat memobilisasi seluruh pekerja sebagai anggotanya untuk bekerja secara disiplin, bertanggung jawab dan penuh semangat serta membantu dalam pelaksanaan kegiatan sosial
 - (d) Serikat pekerja yang berfungsi dan berperan baik akan menjaga ketentraman dan keamanan kerja di perusahaan dan menghindari anasir luar yang ingin mengganggu perusahaan.
 - (e) Kehadiran serikat buruh dan serikat pekerja sebagai wakil pekerja dapat berperan dalam menyelesaikan masalah perselisihan hubungan industrial melalui lembaga bipartit, pegawai perantara dan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan.
- 3) Hak dan kewajiban Serikat Pekerja atau Serikat Buruh

Serikat pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan mendapatkan Hak serikat buruh atau serikat pekerja sebagai berikut:⁴³

- (a) Membuat perjanjian kerja bersama (PKB) dengan pengusaha
- (b) Mewakili pekerja atau buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial
- (c) Mewakili pekerja atau buruh dalam lembaga ketenagakerjaan,
- (d) Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/ buruh.
- (e) Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan undang-undang.
- (f) Dapat berafiliasi dan atau bekerjasama dengan serikat buruh atau serikat pekerja intrnasional atau organisasi internasional

Serikat pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan mendapatkan Kewajiban serikat buruh atau serikat pekerja sebagai berikut ⁴⁴

- (a) Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.
- (b) Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya.
- (c) Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggota sesuai Anggaran Dasar atau Anggaran Rumah Tangga (AD/ART)

⁴³Pasal 25 Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

⁴⁴Pasal 27 Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

4) Multi serikat pekerja dan buruh

Munculnya banyak serikat pekerja atau serikat buruh secara otomatis mengubah konfigurasi dan sistem ketenagakerjaan kita. Ditingkat perusahaan, para pengusaha harus melakukan perubahan mendasar dalam menyikapi banyaknya serikat pekerja atau serikat buruh (multiserikat serikat pekerja atau serikat buruh), dimana sebelumnya *single union* menjadi *multi union*. Perubahan sikap mutlak oleh pengusaha karena keberadaan serikat pekerja atau serikat buruh sudah jelas benar-benar dilindungi undang-undang.⁴⁵

Paradigma lama perusahaan tentang keberadaan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh berubah, Serikat Pekerja atau Serikat Buruh yang semula sebagai pihak yang bersebrangan dengan pengusaha dijadikan sebagai mitra dalam memimpin dan mengelola para pekerja/buruh untuk mencapai peningkatan produksi dan kesejahteraan dan bersinergi dalam meraih sukses usaha ke depan.

Beberapa nama organisasi serikat buruh dan serikat pekerja antara lain: Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI), Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Reformasi (SPSI Reformasi, Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI), Federasi Serikat Buruh Demokrasi Seluruh Indonesia (FSBDSI), Serikat Buruh Muslim Indonesia (Sarbumusi), Serikat Pekerja Metal Indonesia (SPMI), Persaudaraan Pekerja Muslimin Indonesia (PPMI), Gabungan Serikat Pekerja Merdeka Indonesia

⁴⁵Abdul khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung:PT. Citra Aditya Bakti. 2014) h.212

(Gaspermindo), Federasi Organisasi Pekerja Keuangan dan Perbankan Indonesia (FOKUBA), Kesatuan Buruh Merhaen (KBM), Kesatuan Pekerja Nasional Indonesia (KPNI), Kesatuan Buruh Kebangsaan Indonesia (KBKI), Asosiasi Karyawan Pendidikan Swasta (Asokadikta), Gabungan Serikat Buruh Industri Indonesia (Gasbiindo), Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia (ASPEK-Indonesia), Serikat Pekerja Keadilan (SPK), Gabungan Serikat Buruh Independent (GSBI), Korps Pegawai Republik Indonesia (KORPRI)⁴⁶

- 5) Keterwakilan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh dalam Kelembagaan Hubungan Industrial⁴⁷

Bertambahnya organisasi serikat buruh atau serikat pekerja di samping berdampak positif pada perubahan konfigurasi sistem ketenagakerjaan, juga menimbulkan persoalan terhadap keterwakilan dalam kelembagaan hubungan industrial. Sistem ketenagakerjaan terdapat beberapa kelembagaan hubungan industrial yang perlu diisi wakil-wakil, baik dari pengusaha, serikat buruh atau serikat pekerja, maupun pemerintah sesuai dengan tingkatnya. Kelembagaan dibentuk di tingkat Kabupaten/Kota, Provinsi dan Nasional seperti:

- (a) Lembaga kerja sama tripartit (LKS Tripartit)
- (b) Dewan ketenagakerjaan
- (c) Dewan pelatihan kerja nasional

⁴⁶Dewantoro Sutrisno. *Nama-Nama Serikat Buruh*. <http://logistikind.blogspot.co.id/2016/12/nama-nama-beberapa-organisasi-buruh-di.html> (diakses pada 31 Maret 2017)

⁴⁷Abdul khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung:PT. Citra Aditya Bakti. 2014) h.215

- (d) Dewan keselamatan kerja
- (e) Dewan pengupahan
- (f) Tim deteksi dini sektor ketenagakerjaan
- (g) Pengadilan hubungan industrial

Penentuan wakil serikat pekerja di berbagai lembaga ketenagakerjaan di perusahaan, dapat dilakukan secara proporsional seperti alternatif I contoh di atas. Misalnya menentukan 5 orang wakil pekerja di lembaga bipartit. Berarti dalam contoh di atas, satu orang anggota mewakili 200 orang. Dengan demikian SP pertama menunjuk 2 orang wakil, SP kedua dan SP ketiga dan kelompok non anggota SP masing-masing menunjuk satu orang. Wakil serikat pekerja di lembaga ketenagakerjaan tingkat kabupaten/kota, propinsi dan nasional, ditetapkan secara proporsional dengan mempertimbangkan jumlah anggota, jumlah perusahaan yang menjadi basis SP, jumlah pengurus kabupaten/kota, dan jumlah propinsi⁴⁸ keterwakilan serikat buruh atau serikat pekerja dalam kelembagaan hubungan industrial di tingkat perusahaan, antara lain:

- (a) Lembaga kerja sama bipartit (LKS Biprtit)
- (b) Tim perunding/pembuat perjanjian kerja bersama (PKB)
- (c) Panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja dan lain-lain.

⁴⁸Payaman J. Simanjuntak. *Undang-undang yang Baru tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*. (jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2002) h.30

2. Tinjauan Terhadap Sistem Pengupahan

Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan pada pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

a. Hubungan Industrial

Pemerintah Orde baru membuat pola hubungan industrial yang spesifik untuk Indonesia yakni pola Hubungan Industrial Pancasila yaitu suatu hubungan industrial yang mendasarkan pada nilai-nilai kelima sila dari Pancasila. Sejak masa reformasi diundangkannya Undang-Undang No 13 Tahun 2003 istilah itu tampaknya kurang dipakai dalam masyarakat, maka Hubungan Industrial Pancasila kemudian disebut sebagai hubungan industrial saja tanpa disertai Pancasila.⁴⁹

Hubungan Industrial disebut juga dengan hubungan perburuhan atau *industrial relations*, berdasarkan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan pengertian istilah hubungan industrial adalah :

“suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945”⁵⁰

⁴⁹Yohari Robingu. “Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial” *Perspektif*. 10. (Januari,2005). 53

⁵⁰Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Dari pengertian diatas dapat diuraikan unsur-unsur dari hubungan industrial yakni sebagai berikut: unsur pertama yaitu adanya suatu sistem hubungan industrial. Sistem ini menunjukkan adanya suatu cara kerja yang saling berkaitan antar komponen yang ada didalamnya. Suatu hubungan hukum memberikan hak dan kewajiban yang telah ditentukan oleh undang-undang, sehingga kalau dilanggar akan berakibat bahwa orang yang melanggar itu dapat dituntut di muka pengadilan. Unsur yang kedua adalah pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah. Ketiga pelaku tersebut adalah subjek hukum. Unsur yang ketiga adalah adanya proses produksi barang dan/atau jasa. barang dan/atau jasa merupakan objek hukum.⁵¹

Didalam pelaksanaan hubungan industrial, masing-masing pihak mempunyai fungsi berbeda. Berdasarkan ketentuan Pasal 102 ayat (1) Nomor 13 Tahun 2003, fungsi pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial adalah menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.⁵²

Fungsi pekerja atau buruh dan serikat pekerja atau serikat buruh dalam melaksanakan hubungan industrial diatur dalam Pasal 102 ayat (2) Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi pekerja atau buruh dan serikat pekerja atau serikat buruh menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan

⁵¹Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014) h 57

⁵²Pasal 102 ayat (1) Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan, memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.⁵³

Fungsi pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial adalah menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan diatur dalam Pasal 102 ayat (3) Nomor 13 Tahun 2003.⁵⁴

Secara umum terdapat lima sistem hubungan industrial, di jabarkan sebagai berikut:⁵⁵

- 1) Sistem hubungan industrial atas dasar kegunaan (*utility system*). Pada sistem ini hubungan perburuhan diatur sedemikian rupa, sehingga *utility* buruh dapat digunakan sepenuhnya. Ada kebijakan *full employment of man power*. Buruh diberi upah dan jaminan yang tinggi apabila ia dapat memberikan tenaganya secara maksimal. Tenaga mereka diperas untuk mencapai produksi yang sebesar-besarnya.
- 2) Sistem hubungan industrial atas dasar demokrasi (*democratic system*) yang mengutamakan konsultasi atau musyawarah antara buruh dan majikan
- 3) Sistem hubungan industrial atas dasar kemanusiaan (*human system*) dimana tidak begitu diperhitungkan peningkatan produktivitas dan efisiensi.

⁵³Pasal 102 ayat (2) Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁵⁴Pasal 102 ayat (2) Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁵⁵Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014) h 66

- 4) Sistem hubungan industrial atas dasar komitmen seumur hidup (*life long commitment/life time employment*) sistem ini terdapat di Jepang. Buruh cenderung setia kepada majikan, baik perusahaan dalam keadaan untung maupun rugi.
- 5) Sistem hubungan industrial atas dasar perjuangan kelas. Muncul atas ide dari Karl Marx dimana terdapat pertentangan kelas pemilik modal (kapitalis) dengan kelas buruh (proletar)

Supaya hubungan industrial dapat berlangsung dengan baik maka berdasarkan ketentuan pasal 103 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditentukan sarana hubungan industrial salah satunya adalah Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit. LKS Tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.

b. Dewan Pengupahan

Berdasarkan ketentuan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 Pasal 1 bahwasanya dewan pengupahan adalah suatu lembaga nonstruktural yang bersifat tripartit.⁵⁶ Dewan pengupahan bertugas memberikan saran, dan pertimbangan kepada Pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan dimasing-masing tingkat.

Penentuan keanggotaan dewan pengupahan dengan menggunakan Perbandingan 2:1:1 artinya dua bagian dari wakil pemerintah satu bagian dari apindo dan satu bagian perwakilan dari serikat pekerja, Berjumlah

⁵⁶Pasal 1 Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan.

ganjil dan sesuai dengan kebutuhan.⁵⁷ Unsur yang berada didalam dewan pengupahan : 1) Unsur Pemerintah, yaitu calon anggota Depekab/Depeko dari unsur Pemerintah sebagaimana dimaksuddiusulkan oleh Pimpinan Satuan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten/Kota kepada Bupati/Walikota.⁵⁸ 2) Unsur APINDO (Asosiasi Perusahaan Indonesia), yaitu calon Calon anggota Depekab/Depeko dari unsur organisasi pengusaha ditunjuk dan disepakati dari dan oleh organisasi pengusaha yang memenuhi syarat sesuai ketentuan yang berlaku.⁵⁹ 3) Unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yaitu Serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dapat mencalonkan wakilnya untuk duduk dikelembagaan hubungan industrial tripartit setelah mempunyai sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) unit kerja atau sekurang-kurangnya 2.500 anggota pada tingkatan kabupaten/kota, mempunyai kepengurusan sekurang-kurangnya di 20% jumlah Kabupaten/Kota atau sekurang-kurangnya mempunyai 30 (tiga puluh) unit kerja atau mempunyai sekurang-kurangnya 5.000 anggota pada tingkatan Propinsi, dan mempunyai kepengurusan sekurang-kurangnya di 20% jumlah Propinsi atau sekurang-kurangnya mempunyai 150 (seratus lima puluh) unit kerja atau mempunyai sekurang-kurangnya 50.000 anggota pada tingkatan nasional.⁶⁰

⁵⁷Alif Armandoni. Peran Dewan Pengupahan Dalam Penetapan Upah Minimum Kota Di Bandar Lampung. Vol 1, No 3 *JURNAL HIMA HAN* (Maret, 2014).

⁵⁸Pasal 47 Ayat (1) Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan

⁵⁹Pasal 47 Ayat (4) Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan

⁶⁰Alif Armandoni. Peran Dewan Pengupahan Dalam Penetapan Upah Minimum Kota Di Bandar Lampung. Vol 1, No 3 *JURNAL HIMA HAN* (Maret, 2014)

c. Sistem Pengupahan

Berdasarkan Pasal 91 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwasanya Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁶¹ Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan⁶² Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.

Penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Mekanisme penetapan Upah Minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak yakni:⁶³

- 1) Ketua Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota membentuk tim survei yang anggotanya terdiri dari unsur tripartit: perwakilan serikat pekerja, pengusaha, pemerintah, dan pihak netral dari akademisi.
- 2) Nilai KHL ditetapkan dalam Keputusan menteri tenaga kerja Nomor 13 tahun 2012, berdasarkan standar tersebut, tim survei Dewan

⁶¹Pasal 91 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁶²Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/-serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar. Lihat : Pasal 98 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁶³Robert Libra. *Azas Keadilan Dalam Penentuan Upah Minimum Di Indonesia Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan* <https://www.researchgate.net/publication/296488651> (diakses pada tanggal 5 Mei 2017)

Pengupahan melakukan survei harga untuk menentukan nilai harga KHL yang nantinya akan diserahkan kepada Gubernur Provinsi

- 3) Survei dilakukan setiap satu bulan sekali dari bulan Januari s/d September, sedang untuk bulan Oktober s/d Desember dilakukan prediksi dengan membuat metode least square. Hasil survei tiap bulan tersebut kemudian diambil rata-ratanya untuk mendapat nilai KHL
- 4) Nilai KHL ini akan digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam penetapan upah minimum yang berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Upah bagi pekerja dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan.
- 5) Berdasarkan nilai harga survei tersebut, Dewan Pengupahan juga mempertimbangkan faktor lain produktivitas, pertumbuhan ekonomi, usaha yang paling tidak mampu, kondisi pasar kerja dan saran dari Dewan Pengupahan Provinsi/Kabupaten/Kotamadya. Gubernur menetapkan Upah minimum sebagai jaring pengaman.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 88 ayat 1 menjelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Bentuk upah yang dimaksud adalah :⁶⁴

⁶⁴Abdul khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung:PT. Citra Aditya Bakti. 2014) h.125

- 1) Hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau 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 dilakukan.
 - 2) Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.
 - 3) Dari uraian diatas jelas upah diberikan dalam bentuk uang. Namun, secara normatif masih ada kelonggaran bahwa upah dapat diberikan dalam bentuk lain berdasarkan perjanjian atau peraturan perundang-undangan, dengan batasan nilai tidak boleh melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima
- d. Upah Minimum

Pengertian upah minimum adalah upah sebulan terendah yang terdiri atas pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaringan pengaman. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 dan 3

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013, jangkauan wilayah berlakunya upah minimum meliputi:⁶⁵

- a) Upah Minimum Provinsi (UMP) berlaku di seluruh Kabupaten/Kota dalam satu wilayah provinsi
- b) Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berlaku dalam satu wilayah Kabupaten/Kota.

Ketentuan mengenai upah minimum diatur dalam Pasal 88-92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Upah minimum sebagaimana dimaksud dala pasal 88 ayat (3). Upah minimum sebagaimana dimaksud diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja atau buruh menurut peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

Konsep upah minimum bagi pekerja yang tepat, yakni dilibatkannya pekerja yang dapat diwakili serikat pekerja. Transparansi perusahaan menjadi kunci utama, karena pekerja tahu betul situasi dan kondisi perusahaannya. Perusahaan dapat menunjukan laporan keuangannya

⁶⁵Abdul khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung:PT. Citra Aditya Bakti. 2014) h.125

yang telah diaudit kepada serikat pekerja, dan serikat pekerja harus mampu membaca serta menganalisis laporan keuangan dari perusahaan.⁶⁶

3. Tinjauan Pengupahan dalam Kajian Hukum Islam

Indonesia sebagai negara yang mayoritas penduduknya beragama Islam, sudah sepantasnya. Mulai memikirkan kaidah-kaidah hukum islam untuk dijadikan alternatif landasan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan khususnya peraturan perundangan yang berkaitan dengan masalah pemberian imbalan bagi para pekerja. Perhatian islam terhadap pekerja sangat besar, mufthafa husni as-sabai menyatakan ada 360 ayat mengenai arti pekerjaan dan 109 ayat mengenai persoalan pekerja.⁶⁷

a. *Ijarâh*

Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam lapangan muamalah ialah *ijarâh*, dari sudut pandang bahasa *ijarâh* berarti “upah” atau “ganti” atau “imbalan”, lafaz *ijarâh* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan atas suatu kegiatan atau upah karena melakukan aktivitas.⁶⁸ Kata *ijarâh* dalam struktur bahasa Arab adalah bentuk masdar dari kata *ajara-yu'jiru'ijaran* berarti yang mengandung arti imbalan, seperti dalam pernyataan “*ista'jara ar-rajulu al-rajula*” yang maksudnya seseorang mempekerjakan seseorang dengan memberikan upah tertentu.⁶⁹

⁶⁶Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014) h 109

⁶⁷Rini Irianti Sundry. “Kebutuhan Meresepsi Kaidah-Kaidah Hukum Islam Kedalam Pengaturan Sistem Pengupahan Bagi Para Pekerja di Indonesia”. *Ethos*.3 (Januari-Juli, 2005) h. 9-10

⁶⁸Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*. Cet ke-2. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997) h. 29

⁶⁹Ridwan. *Fiqh Perburuhan*. (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007) h.44

Akad *ijarâh* sebagai salah satu bentuk kerjasama dalam penukaran manfaat/jasa secara normatif-yuridis mempunyai sandaran yang kuat. Pengupahan atau *ijarâh* diperbolehkan berdasarkan landasan hukum dari Al-Quran, al-Hadis dan ijma para ulama. Beberapa ayat Al-Quran, al-Hadis sebagai berikut :

وَعَدَ اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا وَمَسَاكِينَ طَيِّبَةً فِي جَنَّاتٍ عَدْنٍ ۚ وَرِضْوَانٌ مِنَ اللَّهِ أَكْبَرُ ۚ ذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ

“Allah menjanjikan kepada orang-orang mukmin, lelaki dan perempuan, (akan mendapat) surga yang dibawahnya mengalir sungai-sungai, kekal mereka di dalamnya, dan (mendapat) tempat-tempat yang bagus di surga 'Adn. Dan keridhaan Allah adalah lebih besar; itu adalah keberuntungan yang besar. (QS. At-Taubah : 72)”

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

“Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. (QS Al-Baqarah : 233)”⁷⁰

⁷⁰Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Quran dan Terjemahnya*. Yogyakarta:Universitas Islam Indonesia.1995. QS Al-Baqarah : 233

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ
 قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي
 حَجَجٍ ۖ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ...

"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu (QS Al-Qashash ; 26-27)"

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَاتُّوهُنَّ أْجُورَهُنَّ

"kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, (QS Thaha : 6)"

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدَّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدٍ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلْمِيِّ
 حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ
 قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ
 عَرَقُهُ

Telah menceritakan kepada kami [Al Abbas bin Al Walid Ad Dimasyqi] berkata, telah menceritakan kepada kami [Wahb bin Sa'id bin Athiah As Salami] berkata, telah menceritakan kepada

kami [*'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam*] dari [*Bapaknya*] dari [*Abdullah bin Umar*] ia berkata, "*Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam* bersabda: "*Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.*" (HR. Ibnu Majah)⁷¹

Secara umum dapat dikatakan bahwa para pihak yang melakukan *ijarâh* itu mestilah orang yang sudah memiliki kecakapan bertindak yang sempurna, sehingga segala perbuatan yang dilakukannya dapat dipertanggung jawabkan secara hukum. Syarat utama bagi pihak yang melakukan akad *ijarâh* ialah berakal dan mampu membedakan mana perbuatan yang baik dan mana pula yang tidak baik. Oleh sebab itu orang gila dan anak kecil yang belum mumayyiz tidak sah melakukan *ijarâh*.⁷² Dalam kaitanya dengan akad *ijarâh* ini menurut ulama hanafiah, rukun *ijarah* hanya *ijab* dan *qabul*. Sedangkan menurut jumhur ulama rukun *ijarah* ada 4 (empat) yaitu : 1) adanya dua orang yang berakad ('*aqidain*) yaitu buruh (*ajir*) dan majikan (*musta'jir*) 2) *sighat* (*ijab* dan *qabul*), 3) Upah (*ujrah*) 4) Nilai manfaat.⁷³

Agama menghendaki agar dalam pelaksanaan *ijarâh* senantiasa diperhatikan ketentuan-ketentuan yang bisa menjamin pelakdanyaanya yang tidak merugikan para pihak serta terpeliharanya maksud-maksud mulia yang diinginkan agama. Hukum *ijarâh* terbagi menjadi 2 (dua) yaitu: ⁷⁴ *Pertama*, hukum *ijarâh* *sahih* adalah tetapnya kemanfaatan bagi penyewa, dan tetapnya upah bagi pekerja atau orang yang menyewakan

⁷¹Wisnu Manupraba, Indra Sakti Wijayanto dkk. *Hadis ibnu majah nomor 2434*. [http: tafsirq.com/hadits/ibnu-majah/2434](http://tafsirq.com/hadits/ibnu-majah/2434) (diakses pada 19 Maret 2017)

⁷²Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*. Cet ke-2. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997) h 34

⁷³Ridwan. *Fiqh Perburuhan*. (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007) h.52

⁷⁴Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h, 131

ma'qud 'alaih sebab *ijarâh* termasuk jual beli pertukaran, hanya saja dengan kemanfaatan. *Kedua*, hukum *ijarâh rusak*, menurut ulama hanafiyah jika penyewa telah mendapatkan manfaat tetapi orang yang menyewakan atau yang bekerja dibayar lebih kecil dari kesepakatan pada waktu akad. Ini bila kerusakan tersebut terjadi pada syarat, akan tetapi, jika kerusakan disebabkan penyewa tidak memberitahukan jenis pekerjaan perjanjiannya, upah harus diberikan semestinya, sedangkan jafar dan ulama syafiiyah berpendapat bahwa *ijarâh* fasid sama dengan jual beli fasid, yakni harus dibayar sesuai dengan nilai atau ukuran yang dicapai oleh barang sewaan.

Ijarâh terbagi menjadi dua macam. *Pertama*, *Ijarâh* terhadap kemanfaatan suatu barang dalam artian yang menjadi objek akad adalah kemanfaatan suatu barang (atau yang biasa dikenal dengan sebutan penyewaan barang). Para ulama fiqh (fuqaha) memberikan batasan terminologi atas akad *ijarâh* yang berbeda-beda redaksinya, sebagai berikut:⁷⁵ Imam Hanafi mendefinisikan akad *ijarâh* adalah suatu akad yang memberikan faidah pada pemilikan manfaat yang jelas dari suatu benda yang disewakan dengan imbalan tertentu. Imam Malik mendefinisikan akad *ijarâh* adalah suatu akad yang memberikan kepemilikan atas manfaat yang dibolehkan (oleh syara) untuk suatu masa yang jelas dengan suatu imbalan tertentu. Imam Syafii mendefinisikan akad *ijarâh* adalah akad atas manfaat yang diketahui secara jelas, mempunyai tujuan tertentu, memungkinkan untuk

⁷⁵Ridwan. *Fiqh Perburuhan*. (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007) h.44-45

diserahterimakan dan terdapat upah yang jelas. Imam Ahmad ibn Hanbal mendefinisikan akad *ijarâh* adalah akad atas sesuatu yang di bolehkan (objeknya) yang diketahui dengan jelas, bisa diambil (upahnya) secara bertahap dan jelas dengan imbalan yang jelas.

Kedua. Ijarâh terhadap pekerjaan, dalam artian yang menjadi objek akad adalah pekerjaan (atau yang dikenal dengan istilah memperkerjakan seseorang dengan upah)⁷⁶ karena itu lafadz *ijarâh* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan atau upah karena melakukan sesuatu aktifitas.⁷⁷ Pengupahan menurut bahasa ialah apa yang diberikan kepada seseorang karena sesuatu yang dikerjakan, sedangkan pengupahan menurut syariah adalah menyebutkan hadiah atau pemberian seseorang dalam jumlah tertentu kepada orang yang mengerjakan perbuatan khusus, diketahui atau tidak diketahui.

Ijarâh yang bersifat pekerjaan dengan cara memperkerjakan seseorang dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Ijarah seperti ini dibolehkan seperti buruh bangunan, tukang jahit, tukang sepatu yang kemudian disebut dengan *ijarâh* bersifat kelompok (*musytarak*). Demikian juga kemungkinan *ijarâh* bersifat individual seperti menggaji pembantu rumah tangga, tukang kebun atau satpam. Hubungan kerja antara buruh dan majikan menggambarkan tiga hal. *Pertama*, ada subjek yang terlibat dalam relasi ini yaitu ada pihak

⁷⁶Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu Jilid 7*. Terj. Abdul Hayyie Al-Kattani dkk, cet ke-1. (Jakarta: Gema Insani, 2011) h. 83

⁷⁷ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1993) h. 29

majikan dan pihak buruh. *Kedua*, terdapat objek akad yang jelas yang menjadi kesepakatan khususnya berkaitan dengan jenis jasa. *Ketiga*, terdapat perjanjian kerja yang dibuat atas kesepakatan dan kesadaran bersama buruh dan majikan.

1) Macam-macam buruh⁷⁸

- a) Buruh Musytarak. Buruh Musytarak adalah buruh yang pembayaran upahnya setelah semua pekerjaan selesai dan pekerjaan yang dilakukan oleh pada sektor publik yang diproduksi untuk kepentingan orang banyak. Buruh musytarak ini bekerja untuk lebih dari satu orang, dimana mereka secara bersama-sama memanfaatkan dan memperoleh upah dari atas apa yang ia kerjakan saja, seperti tukang jahit, tukang kayu. Segela resiko yang timbul akibat kelainannya dalam melakukan pekerjaannya sepenuhnya menjadi tanggung jawab buruh. Maka konsep pertanggung jawabannya ada tiga hal. *Pertama*, kalau kerusakan itu terjadi karena tindakan pelanggaran yang dilakukannya sendiri maka ia wajib mengganti/menanggung resikonya. *Kedua*, kalau kerusakan itu akibatnya sesuatu yang diluar dirinya, seperti kebakaran atau banjir maka tidak ada kewajiban menanggungnya. *Ketiga*, kalau kerusakan itu karena hal lain diluar dirinya seperti baju jahitan dimakan tikus maka menurut Abu Yusuf dan Muhammad wajib menanggung resiko

⁷⁸Ridwan. *Fiqh Perburuhan*. (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007) h.58-59

sedangkan menurut Ahmad Ibn Hambal tidak wajib menanggung resikonya.

- b) Buruh Khas (*al-ajir al-khas/al-ajir al wakhid*). Buruh Khas adalah pekerja yang mendapat upah dengan cara menyerahkan dirinya untuk dipekerjakan dalam waktu tertentu bisa jadi dia tidak bekerja (sektor informal)
- c) Buruh khusus. Buruh khusus adalah orang yang disewa dalam waktu tertentu untuk melakukan pekerjaan. Seorang buruh (*ajir*) menyerahkan dirinya kepada majikan (*musta'jir*) untuk melakukan suatu pekerjaan pada waktu tertentu. Selama masa kerja sesuai dengan waktu yang disepakati, pekerja ini tidak boleh bekerja pada orang lain. Apabila pihak yang menyewa membatalkan kontrak sewanya sebelum berakhirnya masa kontrak. Maka ia berhak mendapatkan pembayaran penuh, kecuali pembatalan tersebut karena ada alasan-alasan yang benarkan syara'.

2) Sistem pengupahan dalam pekerjaan yang bersifat materil⁷⁹

Dalam melakukan pekerjaan dan besarnya pengupahan, seorang itu ditemukan melalui standar kompetensi yang dimilikinya, yaitu sebagai berikut:

- a) Kompetensi teknis, yaitu pekerjaan yang bersifat keterampilan teknis, contoh: pekerjaan yang berkaitan dengan mekanik

⁷⁹Ismail Nawawi. *Fikih Muamalah Klasik dan Kontemporer Hukum Perjanjian, Ekonomi, Bisnis dan Sosial*. Cet ke 1 (Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia, 2012). h,191

perbengkelan, pekerjaan di proyek-proyek yang bersifat fisik, dan pekerjaan di bidang industri mekanik lainnya.

- b) Kompetensi sosial, yaitu pekerjaan yang bersifat hubungan kemanusiaan, seperti pemasaran, hubungan kemasyarakatan, dan sebagainya.
- c) Kompetensi manajerial, yaitu pekerjaan yang bersifat penataan dan pengaturan usaha, seperti manajer, sumber daya manusia, manajer produksi, manajer keuangan, dan sebagainya.
- d) Kompetensi intelektual, yaitu tenaga di bidang perencanaan, konsultasi, dosen, guru dan sebagainya.

Dalam praktik pemberian upah, mengikuti sistem pengupahan pasar, sistem upah progresif, sistem pengupahan melalui skala dan struktur upah dan sebagainya. hal tersebut tergantung pada jenis pekerjaan, beban kerja, waktu dan lainnya. Penjelasan mengenai jenis pekerjaan adalah penting dan diperlukan karena ketika merekrut tenaga kerja sehingga tidak terjadi kesalahan dan pertentangan konflik industrial.

b. Kaidah Fiqh (*al-Qawā'id Fiqiyyah*)

Qawā'id adalah jama' dari kara *qa'idah* yang menurut bahasa berarti *al-Asas*, artinya dasar, maksudnya dasar/fondasi dari berdirinya sesuatu atau pokok suatu perkara. Sedang menurut pengertian istilah, *qawā'id*

fiqiyah didefinisikan oleh fuqaha' dengan menggunakan redaksi yang berbeda-beda, diantaranya adalah:⁸⁰

- 1) Abu zahra mendefinisikan *Qawā'id Fiqiyyah* ialah kumpulan beberapa hukum yang serupa yang kembali kepada satu qiyas yang mengumpulkannya atau kepada satu ketentuan hukum yang mengikatnya.
- 2) Al-jurjani mendefinisikan *Qawā'id Fiqiyyah* ialah ketentuan universal yang bersesuaian dengan bagian-bagiannya.
- 3) Al-suyuthi mendefinisikan *Qawā'id Fiqiyyah* ialah ketentuan yang keberadaanya dapat bersesuaian dengan bagian-bagiannya yang (jumlahnya) sangat banyak dan hukumnya dapat difahami dari sisi perkataanya.

Pada umumnya pembahasan *Qawā'id Fiqiyyah* berdasarkan pembagian kaidah-kaidah *Asasiyyah* dan kaidah *Ghayr Asasiyyah* adalah kaidah yang di sepakati oleh imam-imam mazhab tanpa diperselisihkan kekuatannya disebut sebagai kaidah-kaidah induk karena hampir setiap bab dalam fiqh masuk dalam kaidah induk ini, yaitu: 1) segala sesuatu tergantung kepada tujuannya. 2) kemadharatan itu harus dihilangkan, 3) kebiasaan itu dapat dijadikan hukum, 4) yakin itu tidak dapat dihilangkan dengan keraguan, 5) kesulitan itu dapat menarik kemudahan. Sedangkan kaidah *ghayr asasiyyah* adalah kaidah yang merupakan pelengkap dari kaidah *asasiyyah* dan keabsahannya masih diakui. Kaidah ini berjumlah 19 buah menurut hasbi ash shiddiqi, ada yang mengatakan 40 kaidah

⁸⁰Dahlan Tamrin. *Kaidah-kaidah Hukum Islam kulliyah al-khamsah*. (Malang: UIN-Maliki Press. 2010) h. 4-5

yang tidak diperselisihkan dan 20 kaidah diperselisihkan menurut Abdul Mujid.⁸¹

Salah satu kaidah kulliyah adalah kaidah tentang *al-Tasarruf wa al-milk* (tindakan hukum terhadap harta dan kepemilikan) yaitu:

التَّصَرُّفُ عَلَى الرَّعِيَةِ مَنْوُطٌ بِالْمَصْلَحَةِ

"Kebijakan (pemimpin) atas rakyatnya harus berdasarkan pada kemaslahatan"

Makna kata *tasarruf* dalam kaidah ini bermakna sebuah tindakan namun secara konteks yang disesuaikan dengan runtutan kalimat, maka makna *tasarruf* dalam kaidah ini lebih mengarah kepada tindakan hukum berupa kebijakan dan politik. Rakyat adalah mereka yang ada di bawah orang yang telah diangkat secara legal sebagai pemimpin untuk memimpin dan melayani mereka. Dalam konteks ini, pemimpin yang dimaksud adalah tingkat tinggi dalam wilayah yang umum atau luas sampai wilayah khusus atau sempit.

Imam Nawawi mengatakan, "para ulama mengatakan bahwa pemimpin adalah orang yang menjaga, terpercaya, dan disiplin dengan kebaikan tanggungjawabnya terhadap segala sesuatu yang menjadi tanggungjawabnya, dia menuntut bertindak adil dan menjalani kemaslahatan-kemaslahatan agama, dunia dan segala yang berkaitan dengannya. Dan pengusaha wajib memberikan nasehat terhadap

⁸¹Abbas Arfan. 99 *Kaidah Fiqh Muamalah Kulliyah Tipologi Dan Penerapannya Dalam Ekonomi Islam Dan Perbankan Syariah*. (Malang: UIN-MALIKI Press.2013) h.37

rakyatnya dan bersungguh-sungguh untuk kemaslahatan-kemaslahatan rakyatnya dalam agama dan dunia.

Dari kaidah ini dapat disimpulkan bahwa pemimpin kaum muslimin memiliki wilayah pengawasan atas rakyat secara umum dan dalam urusan umum, maka tindakan dan kebijakannya terhadap rakyat harus berdasarkan kemaslahatan umum. Sebab, sesungguhnya kepemimpinan diberikan kepadanya untuk kemaslahatan, menjaga darah, kehormatan dan harta rakyatnya. Barangsiapa yang memegang urusan manusia, maka dia harus bertindak untuk mewujudkan kemaslahatan, karena dia tidak berkuasa terhadap mereka yang tidak melayani orang yang berada dibawah tanggungjawabnya. Kebijakan para pemegang urusan tidak dianggap legal menurut hukum syara' kecuali untuj kemaslahatan manusia atau rakyatnya secara umum, karena kebijakan pemimpin atas rakyatnya harus berdasarkan pada kemaslahatan.⁸²

c. Etos dan Etika Kerja⁸³

Kata “Etos” dari sudut pandang bahasa, berasal dar bahasa yunani (etos) yang bermakna watak atau karakter. Makna lengkap ‘etos’ adalah karakteristik, sikap, kebiasaan, kepercayaan yang sifatnya khusus tentang seorang individu atau kelompok manusia. Dari perkataan etos ini lahir istilah lain, yaitu istilah etika dan etis yang merujuk pada makna akhlaq atau bersifat *ahlaqy*. Yakni kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok, termasuk suatu bangsa.

⁸² Abbas Arfan. 99 *Kaidah Fiqh Muamalah Kulliyyah Tipologi Dan Penerapannya Dalam Ekonomi Islam Dan Perbankan Syariah*. (Malang: UIN-MALIKI Press.2013) h. 262-263

⁸³ Ridwan. *Fiqh Perburuhan*. (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007) h.30-32

Untuk memahami etika kerja dalam Islam, maka pola relasi positif antara pekerja, ibdah dan apa yang di dunia modern dikenal dengan *leisure* (bersenang-senang) jelas begitu penting. Tanggungjawab seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya secara halal harus diimbangi juga oleh pihak majikan yang bertanggungjawab baik kepada Tuhan maupun pekerjanya. Seorang majikan harus memnuhi butir-butir perjanjiannya sebagaimana juga dilakukan oleh pekerja. Relasi buruh dan majikan dalam Islam tidak hanya di pandang sebagai relasi ekonomis saja, tetapi juga relasi berbasis etika. Dalam pandangan rafik issa beekun kerangka filsafat etika dalam bisnis Islam didasarkan pada lima konsep yaitu:

1) Prinsip Keesaan (Tauhid)⁸⁴

Prinsip tauhid merupakan dimensi vertikal Islam. Konsep ini menggabungkan semua aspek kehidupan manusia ekonomi, politik, hukum, agama dan masyarakat serta menekankan gagasan mengenai konsistensi dan keteraturan menjadi konsep yang padu. konsep tauhid menekankan pandangan bahwa apa yang di dunia semua milik Allah. Cara pandang ini akan melahirkan konsep bahwa ketundukan manusia hanya patut dipersembahkan hanya untuk Allah Karena tidak ada pihak lain yang memaksakan untuk tunduk selain kepada Allah.

2) Prinsip Keseimbangan

⁸⁴Ridwan. *Fiqh Perburuhan*. (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007) h.33

Prinsip Keseimbangan (*al-adl*) menggambarkan dimensi horizontal ajaran Islam dan berhubungan dengan harmoni segala sesuatu di alam semesta. Konsep keseimbangan paralel dengan label umat Islam sebagai “*ummatan wasatha*” dengan menjaga keseimbangan antara mereka yang punya dan tidak punya dan seimbang antara sikap kikir dan boros. Sikap asketisme yang ekstrim juga dilarang dalam Islam

3) Prinsip Kehendak Bebas⁸⁵

Pada tingkat tertentu manusia di beri kebebasan untuk berkehendak, berfikir, membuat keputusan, dan memilih jalan apapun yang ia inginkan. Berdasarkan konsep kehendak bebas, manusia memiliki kebebasan untuk membuat kontrak dan menepati ataupun mengingkarinya. Seorang muslim yang telah menyerahkan hidup kepada Allah, akan menepati semua kontrak yang telah dibuatnya.

4) Prinsip Tanggungjawab⁸⁶

Kebebasan yang tak terbatas adalah sebuah absurditas, ia mengimplikasikan tidak adanya sikap tanggungjawab atau akuntabilitas. untuk memenuhi konsep keadilan atau kesatuan seperti yang kita lihat dalam ciptaan Allah, manusia harus bertanggungjawab terhadap segala tindakannya.

⁸⁵Ridwan. *Fiqh Perburuhan*. (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007) h.34

⁸⁶Ridwan. *Fiqh Perburuhan*. (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007) h.34

5) Prinsip Kebajikan⁸⁷

Prinsip kebijakan (*ihsan*) atau kebaikan kepada orang lain diartikan sebagai tindakan yang menguntungkan kepada orang lain lebih dibanding orang yang melakukan tindakan tersebut dan dilakukan tanpa kewajiban apapun.



⁸⁷Ridwan. *Fiqh Perburuhan*. (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007) h.35



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris. Penelitian dengan melihat sesuatu kenyataan hukum di dalam masyarakat⁸⁸ dan mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi suatu sosial, individu, kelompok, lembaga dan masyarakat. Peneliti yuridis empiris (hukum empiris) lebih menekankan pada segi observasinya.⁸⁹ Penelitian lapangan bermaksud mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang, dan interaksi suatu sosial, individu, kelompok, lembaga, dan masyarakat. Peneliti menggunakan jenis penelitian yuridis empiris untuk mengetahui praktek penentuan upah minimum Kabupaten Pasuruan yang dilakukan oleh federasi

⁸⁸Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*. Cet ke-3. (Jakarta: Sinar Grafika, 2011)

⁸⁹Bahder Johan Nasution. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. (Bandung: CV Mandar Maju, 2008) h.125

kontruksi umum dan informal serikat buruh sejahtera Indonesia (FKUI-SBSI) Kabupaten Pasuruan.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan adalah persoalan yang berhubungan dengan cara seseorang meninjau dan dengan cara bagaimana dia menghampiri persoalan tersebut sesuai dengan disiplin ilmu yang dimilikinya.⁹⁰ Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu, atau untuk melakukan penyebaran suatu gejala, atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat.⁹¹

Pendekatan kualitatif merupakan pendekatan yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.⁹² Fenomena dalam penelitian ini terletak pada penentuan upah yang dilakukan oleh federasi kontruksi umum dan informal serikat buruh sejahtera Indonesia (FKUI-SBSI) untuk kesejahteraan para pekerja atau buruh Penelitian ini mengkaji dengan menggunakan prespektif Hukum Islam

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor DPC Federasi Konstruksi, Umum dan Informal Serikat Buruh Sejahterah Indonesia Serikat Buruh Sejahterah Indonesia (FKUI-SBSI) Kabupaten Pasuruan yang beralamatkan di Dusun Putat RT/RW 003/013 Blok A-1 Desa Ngerong Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan.

⁹⁰Bahder Johan Nasution. *Metode Penelitian Ilmu ..* h. 127

⁹¹Bambang Songgono. *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,1997) h. 13

⁹²Amiruddin Dan Zainal Azikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. (jakarta:Rajawali Press,2006). h.133

D. Metode Penentuan Subyek

Populasi adalah seluruh obyek, seluruh individu, seluruh gejala atau seluruh kejadian termasuk waktu, tempat, gejala-gejala, pola sikap, tingkah laku, dan sebagainya yang mempunyai ciri atau karakter yang sama dan merupakan unit satuan yang diteliti.⁹³ Sedangkan sampel yaitu bagian dari populasi untuk dijadikan sebagai bahan penelitian sehingga dapat mewakili terhadap populasinya.⁹⁴

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*⁹⁵ dalam penelitian ini yang termasuk dalam populasi adalah seluruh anggota dan pengurus dewan perwakilan cabang federasi konstruksi umum dan informal serikat buruh sejahtera Indonesia yang berjumlah kurang lebih 22 (Duapuluh Dua) komisariat, sedangkan sampel yang akan peneliti ambil adalah 1 informan. 1 (satu) orang pimpinan pengurus yang mengambil kebijakan atau keputusan dalam federasi konstruksi umum dan informal serikat buruh sejahtera Indonesia yang juga merupakan anggota dewan pengupahan Kabupaten Pasuruan sehingga data yang di peroleh lebih valid.

E. Sumber Data

Sumber data adalah subyek dari mana data diperoleh.⁹⁶ Berdasarkan sudut pandang penelitian hukum diungkapkan, peneliti pada umumnya mengumpulkan

⁹³Bahder Johan Nasution. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. (Bandung: CV Mandar Maju, 2008) h.147

⁹⁴Burhan Ashshofa. *Metode Penelitian Hukum*. Cet ke-4. (Jakarta : PT,Rineka Cipta, 2004) h, 79

⁹⁵*Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, dengan kriteria sampel ditetapkan terlebih dahulu kemudian diambil sampel yang memenuhi kreteria, jadi dalam hal ini peneliti menentukan sendiri responden mana yang dianggap dapat mewakili populasi. Lihat: ⁹⁵Burhan Ashshofa. *Metode Penelitian Hukum*. Cet ke-4. (Jakarta : PT,Rineka Cipta, 2004) h, 91

⁹⁶Suharsimi. Arikanto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi VI) Cet ke-13. (Jakarta:Rineka Cipta. 2006) h.107

data primer dan skunder.⁹⁷ Adapun sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik individu atau perseorangan.⁹⁸ Peneliti memperoleh data secara langsung dari narasumber.

Data yang diperoleh langsung dari sumber pertama atau informan pertama, yaitu dari pihak pengurus dewan pengurus cabang (DPC) federasi kontruksi umum dan informal serikat buruh sejahtera Indonesia (FKUI-SBSI) bapak Gunawan Karyanto SH. Sebagai ketua dewan pengurus cabang federasi kontruksi umum dan informal serikat buruh sejahtera Indonesia (DPC FKUI-SBSI) Periode 2014-2018 dan Anggota dewan pengupahan periode 2015-2018 perwakilan dari unsur serikat pekerja.

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari subyek yang penelitiannya.⁹⁹ Data ini diperlukan untuk menunjang hasil penelitian mencakup kepustakaan yang berupa buku-buku penunjang, jurnal dan karya-karya ilmiah lainnya yang membantu penulis terkait dengan penelitian.

F. Metode Pengumpulan Data

⁹⁷Amiruddin Dan Zainal Azikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. (jakarta:Rajawali Press,2006). h.133

⁹⁸Umar.Husein. *Metode Penelitian untuk skripsi dan tesis Bisnis* (Jakarta : PT RajaGrafindo. 2007) h 42

⁹⁹Anwar.Saifuddin. *Metedologi Penelitian*.(Yogyakarta:Pustaka Pelajar. 2004) h 91

Untuk menghimpun keseluruhan data yang diperlukan. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) metode pengumpulan data yaitu:

1. Wawancara

Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.¹⁰⁰ Penelitian ini, wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur, yaitu wawancara yang menuntut peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.¹⁰¹

Wawancara tidak terstruktur ini digunakan oleh peneliti dengan berbagai pertimbangan, mengingat wawancara tidak terstruktur memiliki banyak kelebihan, diantaranya adalah lebih bersifat personal sehingga kemungkinan untuk memperoleh informasi yang mendalam dan memungkinkan peneliti dapat mencatat lebih detail hasil penelitian selama wawancara berlangsung.

Wawancara dalam penelitian ini akan dilakukan kepada:

- a) Pihak Pengurus Serikat Buruh Sejahtera Indonesia

Tabel 2
Informan

No	Nama	Jabatan
1	Gunawan Karyanto SH	Ketua dewan pengurus cabang federasi kontruksi umum dan informal serikat buruh sejahtera Indonesia (DPC FKUI-SBSI)

¹⁰⁰Sugiyono.*Metodelogi penelitiank uantitatif kualitatif dan R &D*.Cet ke-4. (Bandung:CV Alfabeta. 2008) h 231

¹⁰¹Sugiyono.*Memahami Penelitian Kualitatif*. (Bandung:Alfabeta.2010) h 74

		Periode 2014-2018 • Anggota dewan pengupahan periode 2015-2018 perwakilan dari unsur serikat pekerja
--	--	---

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa terdahulu.¹⁰² Metode ini digunakan untuk memperkuat dan menambah bukti-bukti dari hasil wawancara.

G. Metode Pengolahan Data

Tahap selanjutnya yang dilakukan peneliti untuk menganalisis data setelah data diperoleh yaitu :

1. *Editing*, editing adalah menelaah kembali catatan dalam data yang diperoleh untuk mengetahui apakah catatan tersebut sudah cukup baik dan dapat segera dipersiapkan untuk keperluan proses berikutnya.¹⁰³ Data yang diteliti disini, bertumpu pada kelengkapan maupun kejelasan makna yang ada dalam data tersebut serta korelasinya dengan penelitian ini, sehingga dengan data-data tersebut peneliti memperoleh gambaran jawaban sekaligus dapat memecahkan permasalahan yang diteliti.

¹⁰²Suharsimi Arikanto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi VI) Cet ke-13. (Jakarta:Rineka Cipta. 2006) h. 231

¹⁰³Koentjaraningrat, *Metode-metode Penelitian masyarakat*, (Jakarta: PT.GramediaPustaka, 1997), h. 270

2. *Verifying* (pengecekan ulang), yaitu langkah dan kegiatan yang dilakukan untuk menelaah kembali data dan informasi yang diperoleh dari lapangan agar dapat diakui kebenarannya secara umum.¹⁰⁴ Pengecekan ulang dilaksanakan untuk memastikan keabsahan dan kebenaran data yang diperoleh dari proses wawancara kepada pengurus dan anggota Serikat Buruh Sejahtera Indonesia.
3. *Classifying*, yaitu mengklasifikasikan data-data yang telah diperoleh agar lebih mudah dalam melakukan analisis data sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.¹⁰⁵ Tahap ini bertujuan untuk memilih data yang diperoleh dengan permasalahan yang dipecahkan dan membatasi beberapa data yang seharusnya tidak dicantumkan dan tidak dipakai dalam penelitian ini. Pengklasifikasian data dilaksanakan untuk memilih data dan disesuaikan dengan rumusan masalah.
4. *Analizing*, yaitu proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca dan dianalisis sehingga akan memudahkan peneliti untuk melakukan analisis dan penarikan kesimpulan.¹⁰⁶
5. *Concluding* yaitu pengambilan kesimpulan dari proses penelitian yang menghasilkan suatu jawaban dari pertanyaan peneliti yang ada di dalam rumusan masalah.

¹⁰⁴Nana Kusuma.Sudjana Ahwal Kusuma.*Metedologi penelitian Agama Pendekatan Teori dan Praktek*. (Jakarta:Grafindo Persada) h 22

¹⁰⁵LKP2M, *Research Book For LKP2M*, (Malang: UIN, 2005), h.60

¹⁰⁶Lexy J Moleong.*Metode Penelitian Kualitatif*. (Bandung : Remaja Rosyda Karya) h. 104

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Gambaran umum Federasi Kontruksi Umum dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (FKUI-SBSI) Kabupaten Pasuruan

Federasi konstruksi umum dan informal serikat buruh sejahtera Indonesia merupakan salah satu organisasi buruh yang berada dalam naungan konfederasi serikat buruh sejahtera Indonesia. Anggota konfederasi serikat buruh sejahtera Indonesia terdiri dari 11 (sebelas) federasi yaitu federasi kimia dan kesehatan (F-KIKES), federasi konstruksi umum dan informal (FKUI), federasi logam, mesin dan elektronik (F-LOMENIK), federasi kehutanan, perikanan dan pertanian (FSB HUKATAN), federasi makanan minuman pariwisata, restoran hotel dan tembakau (FSB KAMIPARHO),

federasi niaga, informatika, keuangan dan perbankan (F NIKEUBA), federasi pendidikan, pelatihan dan pegawai negeri (FESDIKARI), federasi pelaut dan nelayan (F-BUPELA), federasi garmen, textil, kulit dan sepatu (FGARTEKS), federasi transportasi dan angkutan (FTA), federasi pertambangan dan energi (FPE).¹⁰⁷

FKUI-SBSI (Federasi Konstruksi Umum dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) didirikan pada tanggal 21 September 1997 di Bogor. Secara struktural FKUI-SBSI ini terbagi menjadi 3 (tiga) tingkat kepengurusan. *Pertama*, Dewan Pimpinan Pusat (DPP), *Kedua*, Dewan Pimpinan Cabang (DPC), dan *Ketiga*, Pengurus Umum Komisariat (PUK). DPP FKUI-SBSI berkedudukan di sekretariat Jl. Cipinang Muara Raya No 33 Jatinegara Jakarta dan telah terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Timur dengan Nomor: 051/IV/N/III/2001, 06/03/2001 Jo 2361/1/838.8, 25/06/ 2003.¹⁰⁸

Dewan Pimpinan Cabang Federasi Kontruksi Umum dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (DPC FKUI-SBSI) Kabupaten Pasuruan berdiri pada tanggal 21 Maret 2005 di Jakarta. Pada periode pertama kepengurusan selama 2 (dua) Tahun (2005-2007), periode kedua kepengurusan selama 2 (dua) Tahun (2008-2010), pada periode ketiga kepengurusan selama 4 (empat) Tahun (2010-2014), pada periode ke 4 selama 4 (empat) Tahun terjadi 2 (dua) kali pergantian kepengurusan (2014-2018). DPC FKUI-SBSI Kabupaten Pasuruan terdaftar di Dinas Tenaga Kerja

¹⁰⁷Gunawan Karyanto. *Wawancara* (Pasuruan, pada tanggal 15 April 2017)

¹⁰⁸FKUI-SBSI. *Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Federasi Konstruksi Umum dan Informal (AD/ART FKUI-SBSI)*. (Jakarta: FKUI-SBSI. 2016) h.2-3

dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan pada 09 Juni 2005 dengan nomor bukti pencatatan 11/F.45.00/2005 dan berkedudukan di sekretariat Putat RT/RW 003/013 Blok A-1 Dusun Ngerong Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan.¹⁰⁹

2. Struktur Organisasi

Organisasi Federasi Kontruksi Umum dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia memiliki struktur organisasi dan kepengurusan pada Tingkat Nasional, Cabang dan Komisariat. Berikut struktur organisasi Federasi Kontruksi Umum dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (FKUI-SBSI):

a. Dewan Pengurus Pusat (DPP) FKUI SBSI

Dewan Pengurus Pusat merupakan pemegang kekuasaan eksekutif tertinggi organisasi yang di pilih untuk masa bakti 4 (Empat) tahun dan berwenang bertindak untuk dan atas nama organisasi. Dewan Pengurus Pusat (DPP) FKUI-SBSI Periode 2016-2020 dipimpin ibu Rasmina Pakpahan, Ketua Bidang Program bapak Mudhafir SH, Ketua Bidang Konsolidasi bapak Syafrudin Rosada, Seketaris Jendral bapak Mahamad Firman, Bendahara bapak Bismo Sanyoto.¹¹⁰

b. Dewan Pengurus Cabang (DPC) FKUI SBSI Kabupaten Pasuruan

Dewan Pengurus Cabang merupakan pemegang kekuasaan eksekutif tertinggi organisasi yang di pilih untuk masa bakti 4 (Empat) tahun dan berwenang bertindak untuk dan atas nama organisasi. Dewan Pengurus

¹⁰⁹Gunawan Karyanto. *Wawancara* (Pasuruan, pada tanggal 15 April 2017)

¹¹⁰FKUI-SBSI. *Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Federasi Konstruksi Umum dan Informal (AD/ART FKUI-SBSI)*. (Jakarta: FKUI-SBSI. 2016) h.iii

Cabang (DPC) FKUI-SBSI Periode 2014-2018 dengan surat keputusan Dewan Pengurus Pusat (DPP) FKUI SBSI Nomor : 060/SK/HRFSL/DPP FKUI-SBSI/VIII/2015. Dipimpin oleh bapak Guanawan Karyanto SH, Wakil Ketua I ibu Inti Nur Sholehuddin, Wakil Ketua II Ibu Ratna Dumilah, Sekertaris Ibu Kusariningrum, Wakil Serkertaris bapak Ruli Setiawan, Bendahara ibu Sri Widarti, Wakil bendahara bapak Mohammad Fadol.¹¹¹

c. Pengurus Umum Komisariat

Pengurus Umum Komisariat merupakan pemegang kekuasaan eksekutif tertinggi di tingkat komisariat. DPC FKUI SBSI terdiri dari 22 Komisariat yaitu PT. Soedali Sejahtera, PT.Verona Chemindo Industri, PT. Berdikari Meubel Nusantara, PT. Mitra Bina Mandiri Makmur, PT. Total Design Interior, RS. Panca Dharma, PT. Sorini Corporindo, PT. Asal Jaya, PT. Agar Sehat Makmur, PT. C2.S Pola Sehat, PT.Asia Surya Jaya Raya, PT. Shou Fong Lastindo, PT. Omega Mas, PT. Angkasa Cracia Kencana Mukti, PT. Matahari Putra Makmur , PT. Setia Pesona Cipta, PT. Elson Bernardi, PT. Darma Kayu Indonesia, PT. Sariguna Primatirta, PT. Iga Abadi, PT. TS, PT. KG¹¹²

¹¹¹Surat Keputusan Dewan Pengurus Pusat Federasi Kontruksi Umum Dan Informal Serikat Buruh Sejahterah Indonesia Nomor: 060/SK/HRFSL/DPP FKUI-SBSI/VIII/2015

¹¹² Lihat lampiran 1

B. Peran Federasi Konstruksi Umum dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia dalam Penentuan Upah Minimum Kabupaten Pasuruan

1. Keterwakilan Serikat Buruh/Serikat Pekerja dalam Dewan Pengupahan

Dewan Pengupahan merupakan manifestasi kepentingan bangsa dan negara ini untuk mendorong adanya kesepakatan-kesepakatan dalam menentukan arah dari pertumbuhan ekonomi,¹¹³ dan merupakan lembaga yang bersifat non struktural yang di bentuk Presiden dengan tujuan untuk memberikan saran dan rekomendasi bagi Pemerintah dalam mengambil kebijakan tentang pengupahan.

Dewan pengupahan dalam melaksanakan tugasnya dapat bekerjasama dengan Pemerintah maupun swasta terkait dengan suatu hal yang dipandang perlu.¹¹⁴ Berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 tentang dewan pengupahan bahwa keanggotaan atau unsur-unsur dewan pengupah adalah sebagai berikut:

1. Anggota terdiri dari unsur pemerintah, asosiasi pengusaha, serikat pekerja, pakar dan perguruan tinggi.
2. Perwakilan serikat pekerja ditunjuk dari serikat pekerja yang memenuhi persyaratan untuk menduduki dalam kelembagaan dewan pengupahan Kabupaten/Kota.
3. Perbandingan keanggotaan dewan pengupahan adalah 2:1:1 artinya dua bagian dari wakil pemerintah, satu bagian dari asosiasi pengusaha Indonesia (Apindo) dan satu bagian perwakilan dari serikat

¹¹³ Alif Armandoni. Peran Dewan Pengupahan Dalam Penetapan Upah Minimum Kota Di Bandar Lampung. Vol 1, No 3 *JURNAL HIMA HAN* (Maret, 2014)

¹¹⁴ Pasal 39 Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 Bahwasanya Dewan Pengupahan

pekerja/serikat buruh dengan ketentuan jumlah ganjil dan sesuai dengan kebutuhan.

4. Keanggotaan Depekab/Depeko¹¹⁵ dari unsur Perguruan Tinggi dan Pakar jumlahnya disesuaikan menurut kebutuhan, dan dewan pengupahan Kabupaten/dewan pengupahan Kota dibantu oleh sekretariat yang dibentuk oleh Bupati/Walikota terkait sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Dewan Pengurus Cabang Federasi Konstruksi Umum dan Informal (DPC FKUI-SBSI) Kabupaten Pasuruan adalah salah satu serikat buruh/serikat pekerja yang berada di Kabupaten Pasuruan dengan basis anggota yang besar, sehingga terlibat aktif dalam dewan pengupahan Kabupaten Pasuruan. Sesuai dengan hasil wawancara dengan ketua DPC FKUI-SBSI Bapak Gunawan karyato SH, beliau menuturkan bahwa :

“Penentuan dewan pengupahan Kabupaten Pasuruan ditetapkan oleh surat keputusan Bupati Kabupaten Pasuruan nomor: 560/685/HK/424.013/2015 dengan masa bakti/kerja 3 Tahun. Dewan pengupahan Kabupaten Pasuruan diisi oleh 3 unsur yaitu Serikat Buruh/Serikat Pekerja (SB/SP) sebanyak 6 orang, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) sebanyak 6 orang dan unsur Pemerintah sebanyak 12 orang terdiri dari Unsur Wakil Bupati Pasuruan, Asisten Administrasi Umum, Kepala Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan, Unsur Universitas Perguruan Tinggi (Yudharta Purwosari), Unsur Kabid Hubungan Industrial dan Jamsostek pada Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan, Unsur Kasi, Persyaratan dan Jamsostek pada Dinas Transmigrasi Kabupaten Pasuruan, Unsur Bagian Perekonomian Setda Kabupaten Pasuruan, Unsur Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan, Unsur Dinas Pengelolaan Keuangan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. Unsur Badan Pusat Statistik Kabupaten Pasuruan. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan

¹¹⁵Depekab/Depeko adalah dewan pengupahan kabupaten atau dewan pengupahan Kota. Lihat Pasal 3 ayat (3) Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 Bahwasanya Dewan Pengupahan

Transmigrasi Kabupaten Pasuruan, Staf Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek Pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan. Dengan perbandingan (1:1:2).”¹¹⁶

Pemaparan diatas menjelaskan bahwanya pembentukan dewan pengupahan Kabupaten Pasuruan ditetapkan Bupati Kabupaten Pasuruan sebagai pemegang kekuasaan tertinggi pemerintahan tingkat II untuk merumuskan konsep upah minimum Kabupaten berdasarkan Surat Keputusan (SK) Bupati nomor: 560/685/HK/424.013/2015 tentang penunjukan anggota dewan pengupahan Kabupaten Pasuruan periode 2015-2017. Dewan pengupahan bekerja dengan masa bakti selama 3 (tiga) Tahun dalam 1 (satu) periode.¹¹⁷

Dewan pengupahan Kabupaten Pasuruan di isi oleh 3 (tiga) unsur penting dalam hubungan industri dengan perbandingan anggota 2:1:1.¹¹⁸ *Pertama*, unsur pemerintah diduduki oleh 12 (dua belas) anggota terdiri dari:

1. Asisten Administrasi Umum sebagai ketua dewan pengupahan merangkap anggota.
2. Kepala Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan sebagai wakil ketua I merangkap sebagai anggota.
3. Unsur Universitas Perguruan Tinggi yaitu Universitas Yudharta Purwosari sebagai wakil ketua II merangkap sebagai anggota 1 (satu) orang.

¹¹⁶Gunawan Karyanto. *Wawancara* (Pasuruan, pada tanggal 15 April 2017)

¹¹⁷Lihat lampiran 2

¹¹⁸Lampiran I Keputusan Bupati Pasuruan Nomor: 560/685/HK/424.013/2015 Tentang Dewan Pengupahan Kabupaten Pasuruan Periode 2015-2017

4. Kabid Hubungan Industrial dan Jamsostek pada Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan sebagai sekertaris merangkap sebagai anggota.
5. Kasi, Persyaratan dan Jamsostek pada Dinas Transmigrasi Kabupaten Pasuruan sebagai wakil sekertaris merangkap sebagai anggota.
6. Bagian Perekonomian Setda Kabupaten Pasuruan sebagai anggota 1 (satu) orang.
7. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan sebagai anggota 1 (satu) orang.
8. Dinas Pengelolaan Keuangan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan sebagai anggota 1 (satu) orang.
9. Unsur Badan Pusat Statistik Kabupaten Pasuruan sebagai anggota 1 (satu) orang.
10. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan sebagai anggota 2 (dua) orang.
11. Staf Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek Pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan sebagai anggota 1 (satu) orang.

Kedua, Unsur serikat buruh/serikat pekerja diduduki/dijabat oleh 6 (enam) anggota terdiri dari: unsur konfederasi serikat pekerja seluruh Indonesia (SPSI) 1 (satu) orang sebagai wakil ketua IV merangkap anggota dan 2 (Dua) orang sebagai anggota, konfederasi serikat buruh sejahterah Indonesia (SBSI) 1 (satu) orang sebagai anggota, unsur konfederasi serikat pekerja metal Indonesia (SPMI) 1 (satu) orang sebagai anggota, unsur

konfederasi Sarikat Buruh Muslimin Indonesia (SARBUMUSI) 1 (satu) orang sebagai anggota. *Ketiga*, unsur asosiasi pengusaha Indonesia (Apindo) diduduki/dijabat oleh oleh 6 (enam) anggota terdiri dari 1 (satu) orang sebagai wakil ketua III merangkap anggota dan 5 (lima) orang sebagai anggota.

Pelaksanaan tugas dewan pengupahan Kabupaten Pasuruan dibantu oleh sekretariat dalam menyiapkan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam rangka perumusan kebijakan dibidang pengupahan, menyiapkan data-data dan bahan-bahan rapat, membantu pelaksanaan koordinasi dan penyelesaian administrasi di bidang keuangan dan pelaporan. Sekretariat dewan pengupahan diduduki/dijabat kasi hubungan industrial pada dinas tenaga kerja, sosial dan transmigrasi Kabupaten Pasuruan sebagai koordiantor merangkap anggota, staf bidang hubungan industrial dan jamsostek pada dinas tenaga kerja, sosial dan transmigrasi Kabupaten Pasuruan 1 (satu) orang sebagai anggota.¹¹⁹

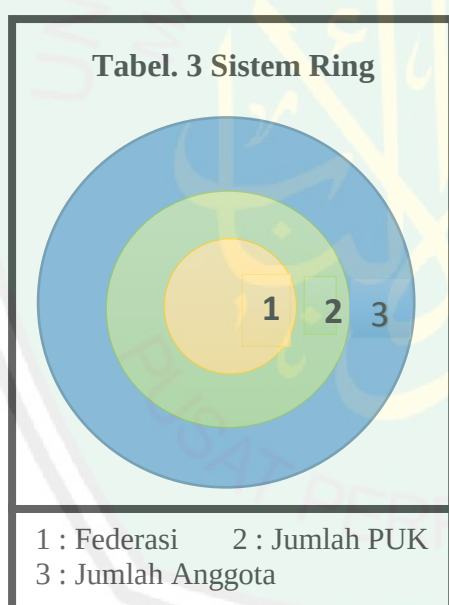
Ketua DPC FKUI-SBSI yang sekaligus menjabat sebagai anggota dewan pengupahan juga menambahkan bahwasanya:

“Penentuan paling rumit berada di pihak serikat/buruh karena banyaknya serikat pekerja/buruh sehingga semua berebut menjadi anggota dewan. Penentuan dewan dilihat dari jumlah pengurus umum komisariat (PUK), jika PUK diatas 10 maka berhak menjadi dewan, namun sekarang kita sudah berbentuk federasi maka dihitung perfederasi. dihitung berapa federasinya, terus dihitung PUKnya, jika PUKnya sama antar serikat buruh maka ditentukan oleh jumlah anggotanya. Secara teknis sesuai undang-undang itu yang harus dilakukan tapi terkadang juga terjadi kompromi untuk menentukan delegasi di dewan pengupahan sesuai dengan kesepakatan bersama, seperti perwakilan SPSI ada 2 karena paling banyak anggotanya, SBSI ada 1, SPMI ada 1 bisa seperti itu Untuk menentukan jumlah SB/SP dilihat berapa kuota yang tersedia di

¹¹⁹Lampiran II Keputusan Bupati Pasuruan Nomor: 560/685/HK/424.013/2015 Tentang Dewan Pengupahan Kabupaten Pasuruan Periode 2015-2017

dewan pengupahan. Tidak semua perusahaan ada SB/SP di dalamnya, dari 2000 lebih perusahaan hanya beberapa ratus yang mempunyai SB/SP. Dalam penentuan anggota dewan di pilih dari 5 atau 6 besar SB/SP yang sudah melaksanakan seleksi dengan sistem substitutif. Penentuan delegasi di pihak APINDO tinggal menunjuk perwakilan saja tidak terlalu sulit, tetapi kelemahannya setiap periode orangnya sama yang menjabat sebagai perwakilan dewan. Sedangkan penentuan di pihak pemerintah berdasarkan Surat keputusan Bupati.”¹²⁰

Keterwakilan setiap unsur dalam dewan pengupahan memiliki cara dan sistem berbeda-beda dalam penentuan wakilnya, penentuan perwakilan dewan pengupahan paling sulit berada di pihak serikat pekerja/buruh, banyaknya jumlah serikat pekerja di Kabupaten Pasuruan membuat persaingan antar serikat pekerja/buruh semakin sengit untuk duduk di kursi



dewan pengupahan. Penentuan perwakilan dewan pengupahan dari pihak serikat buruh/kerja menggunakan 2 (dua) metode yaitu:

Pertama, menggunakan sistem ring/eliminasi/substitutif yaitu serikat pekerja atau serikat buruh yang telah tercatat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dapat mencalonkan wakilnya

untuk duduk dilembaga hubungan industrial tripartit, maka yang menjadi patokan untuk menfilter adalah dengan melihat jumlah federasi, kemudian jumlah pengurus umum komisariat (PUK) jika mempunyai sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) unit kerja akan secara otomatis berhak menjadi wakil,

¹²⁰Gunawan Karyanto. Wawancara (Pasuruan, pada tanggal 15 April 2017)

dan cara yang terakhir dengan melihat jumlah anggota setiap serikat buruh atau serikat pekerja pada tingkat Kabupaten/Kota jika 2 (dua) unsur diatas (federasi dan puk) terdapat persamaan jumlah diantara serikat buruh atau serikat kerja. Hasil dari seleksi tersebut akan akan diambil peringkat 1-5/6 besar serikat pekerja atau serikat buruh untuk menjadi perwakilan di dewan pengupahan. .

Kedua, kompromi yaitu kesepakatan bersama antar semua serikat pekerja atau serikat buruh di Kabupaten Pasuruan untuk membagi jatah perwakilan di dewan pengupahan. Contoh: SPSI medapat jatah anggota 2 (dua) orang karena SPSI merupakan serikat pekerja paling banyak anggotanya, SBSI mendapat jatah anggota 1 (satu) orang, SPMI medapat jatah anggota 1 (satu) orang dan SARBUMUSI medapat jatah anggota 1 (satu) orang. Proses penentuan perwakilan dewan pengupahan dengan proses yang panjang tersebut di harapkan menjadi wakil di dewan pengupahan yang berkompeten dalam menjalankan tugas-tugasnya. Di Kabupaten Pasuruan penentuan dewan pengupahan di pihak serikat pekerja/serikat buruh sering menggunakan metode kedua yaitu kompromi, hal tersebut disebabkan untuk menentukan perwakilan terbaik dan untuk meminimalisir kemungkinan terjadinya sengketa antar serikat buruh/serikat pekerja.

Penentuan dewan pengupahan dari unsur organisasi pengusaha ditunjuk dan disepakati oleh asosiasi pengusaha Indonesia yang memenuhi syarat sesuai ketentuan yang berlaku, akan tetapi dalam penetapannya wakil di dewan pengupahan setiap periodenya diduduki oleh orang yang sama sehingga membuat pola pengambilan kebijakan (upah) sama setiap tahunnya.

Sedangkan Penentuan dewan pengupahan dari unsur Pemerintah ditentukan berdasarkan surat keputusan Bupati Kabupaten Pasuruan.

2. Penentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota

Dasar yang memicu konflik buruh dan pengusaha sendiri disebabkan oleh kesalahan tolok ukur yang digunakan untuk menentukan gaji buruh, yaitu *living cost* (biaya hidup) terendah. Living cost inilah yang digunakan untuk menentukan kelayakan gaji buruh. Maka tidak heran disebut upah minimum. Dengan kata lain, para buruh tidak mendapatkan gaji mereka yang sesungguhnya, karena mereka hanya mendapatkan sesuatu yang minimum sekedar untuk mempertahankan hidup mereka. Konsekuensinya adalah terjadilah eksploitasi yang dilakukan oleh para pemilik perusahaan terhadap kaum buruh.¹²¹

Kesejahteraan buruh/pekerja menjadi masalah fenomenal di Indonesia, sensitifitas pekerja/buruh terhadap kebijakan upah minimum yang setiap tahun ditentukan oleh pemerintah menjadi suatu hal yang kompleks dan cukup rumit. Dilibatkannya pekerja yang dapat mewakili serikat pekerja merupakan salah satu alternatif yang dapat dilakukan. Adanya keterbukaan perusahaan menjadi kunci utama, karena pekerja tahu betul situasi dan kondisi perusahaannya. Perusahaan dapat menunjukkan laporan keuangannya yang telah diaudit kepada serikat pekerja, dan serikat pekerja harus mampu membaca dan menganalisis laporan keuangan dari perusahaan. Karena bagaimanapun, para pekerja yang tahu persis kondisi perusahaannya,

¹²¹Fuadi Riyadi. Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam. *Iqtishadia* Vol 8 No 1. (Maret, 2015)

kemudian dari sisi manajemen ditunjuk pihak-pihak berkompeten dalam hal penetapan upah.¹²²

Penetapan upah minimum Kabupaten Pasuruan ditetapkan oleh Gubernur Jawa Timur tetapi berdasarkan usulan yang diberikan dewan Kabupaten Pasuruan setelah dewan pengupahan melakukan tugas sebagai perpanjangan tangan dari dinas tenaga kerja Kabupaten Pasuruan. Tugas dewan pengupahan Kabupaten Pasuruan dalam menentukan upah minimum Kabupaten Pasuruan antara lain¹²³:

- a. Melakukan kordinasi dan kerjasama dengan instansi pemerintah dan swasta serta lembaga-lembaga lain yang terkait dengan usulan kebijakan sistem pengupahan.
- b. Menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional
- c. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati Pasuruan dalam rangka penetapan Upah Minimum Kabupaten Pasuruan serta sistem pengupahan di Kabupaten Pasuruan; dan
- d. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Bupati Pasuruan;

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Kebutuhan hidup layak adalah standart kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seseorang pekerja lajang untuk hidup layak baik secara fisik,

¹²²Agustine, Michele, and I. Ariawan. "Pemberlakuan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) terhadap Kesejahteraan Pekerja/Buruh." *Kertha Negara 1.01* (2013).

¹²³Keputusan Bupati nomor: 560/685/HK/424.013/2015 tentang dewan pengupahan Kabupaten Pasuruan periode 2015-2017

non fisik dan sosial untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.¹²⁴ dalam menetapkan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak, Gubernur memperhatikan kondisi pasar kerja, usaha yang paling tidak mampu di Provinsi/Kabupaten/Kota serta saran dan pertimbangan dari dewan pengupahan Provinsi/Kabupaten/Kota.¹²⁵

Dewan pengupahan Kabupaten Pasuruan yang diwakili oleh DPC FKUI-SBSI menjelaskan bahwasanya:

“Dewan pengupahan memiliki atau sudah ada form isian KHL (Kebutuhan Hidup Layak) yang ditentukan oleh menteri tenaga kerja dan transmigrasi, KHL tersebut memuat 60 Item kebutuhan hidup pekerja dalam 1 bulan. Contoh dalam item pangan memuat harga beras, sayur mayur, lauk pauk dalam satu bulan, daging sapi, daging ayam dan daging kambing dan lain-lain. Dalam item sandang terdapat item baju, celana, sarung, mukena dan lain-lain. Dalam item papan seperti harga sewa kamar sudah ada”¹²⁶

Sejak diterbitkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pemerintah menetapkan kebutuhan hidup layak (KHL) sebagai dasar dalam penetapan Upah Minimum seperti yang diatur dalam pasal 88 ayat 4 Dewan pengupahan Kabupaten Pasuruan bekerja atas draft atau form KHL yang tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 dengan memuat 60 (enam puluh) item kebutuhan hidup pekerja dalam satu bulan hidup. Perincian jumlah komponen/item kelompok I sampai dengan item VII sebagai berikut:

Pertama. Item makanan dan minuman merupakan jumlah dari nilai jenis kebutuhan nomor 1 (satu) sampai dengan 11 (sebelas) seperti: beras, sumber protein (daging, ikan segar, telur ayam), tempe/tahu, susu bubuk, gula pasir,

¹²⁴Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang kebutuhan hidup layak

¹²⁵Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. *Pengupahan dan perlindungan upah*. (Jakarta, 2011) h. 31

¹²⁶Gunawan Karyanto. *Wawancara* (Pasuruan, pada tanggal 15 April 2017)

minyak goreng, sayuran, buah-buahan, karbohidrat lain setara tepung terigu, teh atau kopi dan bumbu-bumbuan. *Kedua*, Item sandang merupakan jumlah dari nilai jenis kebutuhan nomor 12 (dua belas) sampai dengan 24 (duapuluh empat) seperti: celana panjang/rok/pakaian muslim, celana pendek, ikat pinggang, kemeja, kaos oblong/BH, celana dalam, sarung, sepatu, kaos kaki, semir/sikat sepatu, sandal jepit, handuk mandi dan perlengkapan ibadah (sajadah, mukena, peci dll)

Ketiga, Item perumahan merupakan jumlah dari nilai jenis kebutuhan nomor 25 (duapuluh lima) sampai dengan 50 (lima puluh). *Empat*¹²⁷. Item pendidikan merupakan jumlah dari nilai jenis kebutuhan nomor 51 sampai dengan 52 (limapuluh dua) seperti: bacaan/radio dan ballpoint/pensil. *Lima*, Item kesehatan merupakan jumlah dari nilai jenis kebutuhan nomor 53 (limapuluh tiga) sampai dengan 57 (limapuluh tujuh) seperti: sarana kesehatan (pasta gigi, sabun mandi, sikat gigi, shampo, pembalut atau alat cukur), deodorant, obat anti nyamuk, potong rambut, dan sisir. *Enam*, Item transportasi merupakan jumlah dari nilai jenis kebutuhan nomor 58 yaitu transportasi kerja dan lainnya. *Tujuh*, Item rekreasi dan tabungan merupakan jumlah dari nilai jenis kebutuhan nomor 59 (limapuluh sembilan) sampai dengan 60 (enam puluh) .

Dewan pengupahan melaksanakan tugas survei atas kebutuhan hidup layak sesuai dengan mandat menteri tenaga kerja dan transmigrasi yang diperkuat oleh surat edaran Gubernur. Nilai kebutuhan hidup layak yang diperoleh dari hasil survei merupakan acuan utama dalam merumuskan

besaran upah minimum, namun bukan satu-satunya faktor yang menjadi acuan.¹²⁸

*"Form KHL digunakan untuk survey realistis di pasar yang dekat dengan kawasan industri. Pasar yang di gunakan adalah pasar pandaan, pasar bangil dan pasar sukorejo (3 pasar). Survey dilaksanakan pada tanggal muda di hari minggu jamnya pagi dimana kebiasaan pekerja/buruh untuk berbelanja kepasar, dewan pengupahan melaksanakan survey hanya sekali dalam setahun yaitu di bulan september atau oktober. dalam melaksanakan survey 3 unsur dewan pengupahan (Apindo, SB/SP, Pemerintah) hadir semua untuk melakukan survey di pasar bersama-sama secara langsung. Metode yang digunakan digunakan adalah metode bertanya pada pedagang atau metode membeli secara langsung biar tidak ketahuan kalau itu survey. Kalau ketahuan survey biasanya harganya di naikan oleh pedagang"*¹²⁹

Dalam melaksanakan tugasnya dewan pengupahan melaksanakan survei harga di pasar tradisional yang menjual barang secara eceran, bukan pasar induk dan bukan pasar swalayan atau sejenisnya. Survei lapangan di lakukan dewan pengupahan Kabupaten Pasuruan sebanyak 1 (satu) kali dibulan September/November dalam satu tahun terhadap 3 (tiga) pasar tradisional yang berada di Kabupaten Pasuruan, antara lain :

- a. Pasar Bangil;
- b. Pasar Pandaan;
- c. Pasar Sukorejo;

Dewan pengupahan Kabupaten Pasuruan menjalankan wewenang dan tugasnya dalam menetapkan upah minimum kabupaten dengan menentukan kebutuhan hidup layak (KHL) untuk mengetahui seberapa besar kebutuhan yang diperlukan pekerja/buruh dalam jangka waktu 1 (satu) bulan dengan

¹²⁸Dhian kartini kusuma prima wardani. *Proses Penetapan Upah Minimum Kabupaten di Kabupaten Purbalingga*. Fakultas Hukum. Universitas Jenderal Soedirman. 2012.

¹²⁹Gunawan Karyanto. Wawancara (Pasuruan, pada tanggal 15 April 2017)

melakukan survey ke 3 (tiga) pasar tradisional di Kabupaten Pasuruan sebagaimana juga telah disebutkan diatas untuk mengetahui kebutuhan pokok yang dibutuhkan oleh pekerja/buruh.

Waktu yang di gunakan dalam melakukan survei oleh dewan pengupahan yaitu sesuai dengan kebiasaan para pekerja/atau buruh dalam berbelanja perlengkapan dan kebutuhan hidup dalam 1 (satu) bulan di pasar terdekat pada hari hari minggu pagi di awal bulan, waktu survei ditetapkan sedemikian rupa sehingga tidak terpengaruh oleh fluktuasi harga akibat perubahan kondisi pasar. kelemahan survei dewan pengupahan yang hanya dilakukan sekali dalam 1 (satu) tahun mengakibatkan dewan pengupahan tidak mempunyai acuan perkembangan dan penurunan nilai/angka di setiap bulannya. dalam melaksanakan survei 3 (tiga) unsur dewan pengupahan (unsur serikat buruh/serikat pekerja, unsur asosiasi pengusaha dan unsur pemerintah) hadir dan melaksanakan survei bersama-sama untuk mendapatkan angka/nilai *real* dilapangan.

Metode survei yang di gunakan adalah metode membeli barang secara langsung dengan tujuan untuk menyamakan proses survei, data harga barang dan jasa diperoleh dengan cara menanyakan harga barang seolah-olah petugas survei akan membeli barang, sehingga dapat diperoleh harga yang sebenarnya (harus dilakukan tawar menawar) Survei dilakukan terhadap tiga orang responden tetap yang telah ditentukan sebelumnya. Hasil dari survei di 3 (tiga) tempat yang di laksanakan oleh dewan pengupahan akan di tabulasikan dan diolah sehingga mendapatkan nilai rata-rata dan mencari angka ekstrim yang sering menjadi kendala dan permasalahan dalam penentuan upah.

Dewan pengurus cabang federasi konstruksi umum dan informal serikat buruh sejahtera Indonesia (DPC FKUI-SBSI) Kabupaten Pasuruan mengawal hasil survei dewan pengupahan untuk menaikkan nilai tawar dalam penentuan upah minimum di Kabupaten Pasuruan. Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua DPC FKUI-SBSI Kabupaten Pasuruan bapak Gunawan Karyato SH menjelaskan bahwasannya:

“SBSI membuat team bayangan untuk melakukan survey pembandingan. Teknik yang kita gunakan adalah tidak pernah menanyakan harga, pasti akan dinaikkan harganya oleh penjual karena khawatir ada nilai tawar, sehingga kita menggunakan angka tunjuk. Contoh beras 1 kilo, langsung kita beli, dengan harapan angka yang kita dapat adalah angka real. Dari itu kita bentuk team dan itu real. Contohnya survey angkutan, pekerja domisili sukorejo bekerja di gempol, pekerja melakukan dua kali transport sokorejo-pandaan lalu pandaan-gempol, kita lakukan survey dengan naik angkot untuk mendapatkan angka real.”¹³⁰

Dewan pengurus cabang federasi konstruksi umum dan informal serikat buruh sejahtera Indonesia (DPC FKUI-SBSI) Kabupaten Pasuruan melaksanakan fungsi sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya. DPC FKUI-SBSI dalam melaksanakan tugasnya membentuk tim bayangan untuk melaksanakan survei pembandingan secara internal. Survei pembandingan dilakukan untuk mengukur akurasi survei yang dilakukan oleh dewan pengupahan. Survei yang dilakukan oleh tim bayangan DPC FKUI-SBSI dilakukan setiap triwulan (3 bulan) untuk mengetahui grafik harga dalam setiap bulan.

Metode yang di gunakan dalam melaksanakan survei pangan menggunakan metode harga/angka tunjuk, sedangkan pada survei transportasi

¹³⁰ Gunawan Karyanto. Wawancara (Pasuruan, pada tanggal 15 April 2017)

menggunakan metode aplikatif, tim bayang terjun kelapangan untuk mendapatkan nilai/angka *real*. Data yang diperoleh dari survei akan melalui proses tabulasi secara internal dan menjadikan dasar bahan kajian perbandingan dengan survei yang dilakukan oleh dewan pengupahan Kabupaten Pasuruan

“Hasil dari dewan pengupahan kabupaten perusahaan sesuai SK Bupati digunakan untuk memberikan rekomendasi kepada Bupati dalam rangka penentuan upah Kabupaten Pasuruan. Dalam pemberian saran bisa terjadi 2 angka yang muncul dari SB dan Apindo, maka Bupati mengusulkan kedua angka tersebut kepada Gubernur, tetapi Gubernur akan mengembalikan kepada Bupati karena Gubernur akan meminta 1 angka. Jika didalam posisi seperti itu Bupati harus melakukan deskresi angka yang lama, tapi kalau masalah deal-dealan pasti akan ikut dengan angka Apindo mengambil yang rendah dan SB tidak mau untuk itu, kita pasti akan didemo oleh anggota. Kalau dibawah UMK sekarang pasti di demo dan jabatannya akan terancam. Jadi penetapan upah menjadi sarana politik, ketika mau menetapkan umk seringkali di demo, dan pemerintah tunduk pada pihak pendemo, atau gubernurnya mau mengikuti pilkada pasti untuk mencari popularistas. Alasan gubernur satu, perusahaan boleh melakukan penangguhan UMK yang digunakan sebagai senjata”¹³¹

Berdasarkan Pasal 51 Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 hasil pembahasan dalam sidang dewan pengupahan dituangkan dalam bentuk pokok-pokok dan disampaikan dalam bentuk rekomendasi kepada Bupati sebagai saran dan pertimbangan untuk menentukan upah minimum Kabupaten/Kota, proses lobi atau tawar dari unsur serikat pekerja tidak mempunyai kesamaan pendapat dan pandangan dengan unsur apindo sehingga memunculkan 2 (dua) angka dalam pemberian rekomendasi kepada Bupati. Pemerintah (Bupati) sebagai pihak yang netral diperbolehkan untuk merekomendasikan 2 (dua) angka tersebut kepada Gubernur, akan tetapi

¹³¹Gunawan Karyanto. Wawancara (Pasuruan, pada tanggal 15 April 2017)

Gubernur memberikan wewenang kepada Bupati untuk menentukan 1 (satu) angka secara dekresi untuk di rekomendasikan melalui dewan pengupahan provinsi. Dewan pengupahan provinsi melaksanakan kajian dan perbandingan untuk bahan persidangan dan memberikan rekomendasi kepada Gubernur yang bersifat final atau Gubernur mempunyai pertimbangan tersendiri dalam menetapkan upah minimum Kabupaten/Kota.

Proses dekresi untuk rekomendasi kepada Gubernur oleh Bupati menjadi awal gesekan kepentingan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pihak apindo. Kebijakan penetapan upah minimum yang dikeluarkan oleh Gubernur terkadang dipandang tidak *fair* dan tidak sesuai dengan hasil kerja dewan pengupahan, hal tersebut disebabkan adanya faktor-faktor politik yang turut mempengaruhi kebijakan pemerintah, seperti daya tawar menawar pihak pekerja semakin melemah jika terjadi kesepakatan dibawah tangan yang dilakukan antara pihak dewan pengupahan dan pengusaha, pada saat penentuan UMK sering kali terjadi aksi demonstrasi yang dilakukan pekerja yang mempengaruhi pemerintah untuk tunduk ataupun adanya pemilihan umum kepala daerah (pilkada) yang melibatkan pemegang regulasi penetapan upah minimum dengan tujuan untuk menarik simpati dari buruh/pekerja atau pengusaha.

Untuk mengantisipasi celah-celah untuk mendeskreditkan posisi serikat buruh/serikat pekerja dalam dewan pengupahan, serikat buruh/serikat pekerja bekerjasama atau membangun komunikasi dengan media, bapak gunawan karyanto menjelaskan bahwasanya:

“Komunikasi dengan Media, kalau untuk mempengaruhi media, kita biasanya melakukan gabungan dengan serikat pekerja lain, itu dilakukan untuk mendapat image atau dukungan dari masyarakat, serikat pekerja, pekerja di perusahaan dan dari pemerintah. Biasanya kalau kita sudah teriak-teriak di media pemerintah mulai takut dan itu strategi kita. Kami membentuk tim untuk kampanye di media terkait penentuan upah dan mediaupun tertarik sekali tentang bocoran-bocoran mengenai penentuan upah. dan melakukan Aksi Unjuk Rasa, membuat tim unjuk rasa jika terjadi penolakan terhadap tuntutan/keinginan, unjuk rasa sebagai pilihan terakhir jika usulan-usulan tidak terapresiasi.”¹³²

Dukungan dari masyarakat dan pekerja sendiri sangat dibutuhkan dalam mengawal penentuan upah minimum, perkembangan di sektor informasi dan komunikasi dimanfaatkan oleh serikat buruh untuk bekerjasama dengan media merupakan salah satu jalan untuk mendapatkan simpati atau dukungan dari masyarakat. Untuk bisa menggandeng media DPC FKUI-SBSI tidak bertindak secara personal akan tetapi bergabung dengan tim advokasi/tim kampanye bersama seluruh serikat pekerja yang lain. Penentuan upah merupakan materi pemberitaan yang tidak pernah basi bagi media, bocoran-bocoran kecil mengenai penentuan upah menjadi dayatarik media untuk melancarkan tim advokasi/tim kampanye serikat buruh. Usulan dan gagasan penentuan upah di sampaikan buruh/pekerja melalui media dengan tujuan penentuan upah minimum berjalan di koridarnya, dan apabila aspirasi buruh/pekerja tidak terpenuhi atau tidak terapresiasi jalan terakhir yang dilakukan DPC FKUI-SBSI dan serikat pekerja/serikat buruh yang lain membentuk tim aksi untuk melakukan demonstrasi.

Penetapan upah minimum Kabupaten/Kota dilaksanakan melalui proses rapat dan tawar menawar antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja serta

¹³²Gunawan Karyanto. Wawancara (Pasuruan, pada tanggal 15 April 2017)

didampingi oleh pihak pemerintah sebagai pihak independent. Pihak pengusaha dan pihak pekerja biasanya mempunyai konsep besaran upah yang akan ditetapkan dalam prosesnya.¹³³ Berdasarkan Wawancara peneliti di sekretariat DPC FKUI-SBSI Kabupaten Pasuruan dengan narasumber bapak Gunawan Karyanto SH. Sebagai anggota dewan pengupahan unsur serikat pekerja, dalam penetapan upah minimum ada beberapa hal yang menjadi faktor penghambat terjadinya penetapan upah minimum antara lain :

a. Nilai Ekstrim

Munculnya nilai ekstrim memberikan dampak cukup signifikan dalam penentuan upah dan menjadi bahan perdebatan antara unsur seikat pekerja dan unsur perusahaan. nilai ekstrim adalah selisih angka/nilai yang besar antara tempat survei yang dilakukukan oleh dewan pengupahan. Adanya nilai ekstrim mengindikasikan munculnya permasalahan atau permainan dalam penetapan harga pangan di lokasi tersebut dan mengindikasikan survei yang dilakukan tidak realisistis.

Contoh angka ekstrim yang terjadi di tempat survei dewan pengupahan Kabupaten Pasuruan; Harga daging di Pasar Bangil Rp.140,000,- harga daging di Pasar Pandaan Rp.100,000,- harga daging di Pasar Sukorejo Rp.98.000,-. Hal tersebut menunjukan terjadinya nilai ekstrim antara pasar bangil dengan pasar sukorejo dan pandaan dengan selisih angka cukup besar yaitu Rp.42.000,- munculnya angka/nilai ekstrim ini memberikan dampak buruk bagi penentuan upah di dewan pengupahan karena Pihak serikat bupuh/pekerja mempertahankan nilai

¹³³ Alif Armandoni. Peran Dewan Pengupahan Dalam Penetapan Upah Minimum Kota Di Bandar Lampung. Vol 1, No 3 *JURNAL HIMA HAN* (Maret, 2014)

tertinggi sebagai bahan perhitungan upah minimum sedangkan pihak Apindo mempertahankan nilai terendah sebagai bahan perhitungan upah minimum.

b. Nilai Tabulasi Rata-Rata dan Penentuan Inflasi.

Data hasil survei dewan pengupahan disetorkan kepada unsur pemerintah untuk dipersiapkan dalam sidang dewan pengupahan. Sidang bertujuan untuk mentabulasikan data untuk menentukan nilai kebutuhan hidup layak di Kabupaten Pasuruan, akan tetapi setiap unsur sudah menyiapkan/memiliki perhitungan secara internal dari data survei, hal tersebut menyebabkan sulit untuk mendapatkan nilai/angka sama. Adanya Inflasi menyebabkan munculnya 2 (dua) nilai/angka versi masing-masing unsur, unsur serikat buruh/pekerja menghendaki adanya penambahan inflasi dalam perhitungan, sedangkan unsur APINDO menolak terhadap penambahan inflasi dalam perhitungan. Proses penentuan upah berjalan alot dan sulit sehingga pelaksanaan sidang tidak cukup hanya satu kali dan sering terjadi keributan apabila nilai surveynya lebih tinggi dari UMK tahun sekarang.

c. Upah Daerah Sekitar

Upah daerah sekitar merupakan faktor penentu atau yang mempengaruhi Gubernur untuk menentukan upah minimum Kabupaten/Kota. Daerah yang menduduki 5 (lima) peringkat dengan UMK tertinggi di Jawa Timur, sebagai berikut : 1) Kota Surabaya, 2) Kabupaten Sidoarjo, 3) Gresik, 4) Kabupaten Pasuruan, 5) Kabupaten Mojokerto.

5 (Lima) daerah ini menjadi patokan UMK dan selisihnya tidak terlalu jauh dan Kota Surabaya tidak pernah ingin di ungguli oleh daerah lain. di wilayah Jawa Timur, Kabupaten Pasuruan merekomendasikan UMK sebesar Rp. 3.000.000.- sedangkan Kota Surabaya merekomendasikan UMK sebesar Rp. 2.700.000,- ada selisih cukup besar antara Kabupaten Pasuruan dengan Kota Surabaya, rekomendasi yang diberikan Kabupaten Pasuruan dengan nilai yang tinggi mengindikasikan terjadi kesalahan karena lebih tinggi dari rekomendasi Kota Surabaya oleh karena itu Kota Surabaya menjadi patokan penentuan UMK Kabupaten Pasuruan.

3. Pengaruh Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015

Berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Secara tidak langsung negara diamanatkan untuk memberikan penghidupan yang layak kepada seluruh warga negara/rakyatnya. Adapun penghidupan layak tersebut tertuang pada pembukaaan UUD 1945 yakni menjadikan rakyat dan bangsa Indonesia bermartabat di mata dunia Internasional.¹³⁴

Didalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan penetapan Upah Minimum diarahkan untuk mencapai standar kebutuhan hidup layak bagi pekerja di Indonesia dan wujud itu adalah hak dasar. Peraturan menteri tenaga kerja Nomor 13 Tahun 2012 merupakan

¹³⁴Tri wahyu widodo. “Dampak Penerapan Pp No.78 Tahun 2015 Dan Alternatif Pengupahan Bagi Pekerja/Buruh” Lembur edisi 43 bulan November 2016. h 3

aturan yang menetapkan komponen standar hidup layak yang dijadikan acuan dalam penetapan upah minimum. Lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan memberikan formula baru bagi penetapan Upah minimum di Indonesia, bahwa upah minimum itu ditetapkan Wajib memakai formula baru.¹³⁵

Berdasarkan Pasal 43 dan 44 Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 21 tahun 2016 tentang kebutuhan hidup layak bahwasanya penetapan upah minimum oleh Gubernur dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Formulasi perhitungan upah minimum sebagai berikut :

$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta \text{PDBt})\}^{136}$$

Keterangan¹³⁷ :

- UM_n** : Upah minimum tahun selanjutnya
UM_t : Upah minimum tahun berjalan
Inflasi : Inflasi nasional tahun berjalan
% Δ PDBt : Tingkat pertumbuhan produk domestik bruto tahun berjalan

Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan yang baru ini, formulasi upah kedepannya dihitung hanya sekedar angka inflasi dan pertumbuhan ekonomi yang dikeluarkan oleh

¹³⁵Robert Libra. *Azas Keadilan Dalam Penentuan Upah Minimum Di Indonesia Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan* <https://www.researchgate.net/publication/296488651> (diakses pada tanggal 5 Mei 2017)

¹³⁶Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

¹³⁷Pasal 2 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 21 tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak

lembaga pemerintah (BPS), dengan menggunakan survei harga-harga kebutuhan pokok setiap 5 (lima) tahun sekali. Selain itu dengan adanya Peraturan Pemerintah ini kewenangan dewan pengupahan dalam menentukan besaran upah juga diambil alih oleh badan pusat statistik (BPS).

Sebelum lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan, dewan pengupahan memiliki peran yang krusial dalam menetapkan upah minimum. Dewan pengupahan sebagai *representative* unsur tripartit melakukan survei kebutuhan hidup layak yang akan direkomendasikan kepada Gubernur. Kehadiran Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan menggunakan rumusan formula dalam penetapan upah minimum dianggap telah menghapus peran krusial dewan pengupahan dan menutup ruang dialog sosial dalam penetapan upah minimum.¹³⁸

Dalam ketentuan Pasal 45 dan Pasal 47 Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan, kewenangan Dewan Pengupahan hanyalah melakukan peninjauan kebutuhan hidup layak, dengan tetap berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang penetapan komponen dan jenisnya. Padahal seharusnya, Gubernur sebelum menetapkan besaran upah minimum Provinsi dan Kabupaten/Kota, memperhatikan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan, sebagaimana diatur dalam Pasal 6 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012.¹³⁹

¹³⁸ Andriko Otang. “Memaknai PP No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Sebagai Sebuah Tantangan Sekaligus Peluang Bagi Serikat Buruh” Lumbur edisi 43 bulan November 2016. h.15

¹³⁹ Wirdan. Buruh Tolak PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. <http://www.bantuanhukum.or.id> (diakses pada 16 Mei 2017)

Kondisi penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan terkesan dipaksakan karena hal tersebut menghilangkan peran hak berunding pekerja/buruh serta tidak mencerminkan Negara yang menganut Pancasila sebagai pandangan hidup bangsa. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa salahnya penerapan hukum atau pemahaman peratuean perundang-undangan yang tidak secara utuh sehingga penafsirannya tidak mengacu untuk menuju kepada pencapaian kebutuhan hidup layak, serta lebih mementingkan kepentingan pihak tertentu serta patut diduga adanya unsur kesegajaan untuj tidak mentaati dan menjalankan peraturan perundang-undangan.¹⁴⁰

C. Pandangan Hukum Islam Terhadap Peran Federasi Konstruksi Umum dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia dalam Penentuan Upah Minimum Kabupaten Pasuruan

Eksistensi manusia sebagai makhluk hidup dicirikan sebagai pribadi yang dinamis dan energis dengan serentetan aktivitas yang sering disebut kerja. Karenanya kerja merupakan elemen utama kehidupan manusia dijagad raya ini. Tanpa bekerja manusia tidak bisa melangsungkan siklus kehidupan. Itulah sebabnya Islam menjadikan bekerja bukan sebagai hak tapi kewajiban manusia secara individu. Dari sudut pandang agama, rutinitas kerja merupakan realisasi konkrit ibadah kepada sang pencipta Allah SWT meraih dunia sebagai jembatan menuju sukses di akhirat.¹⁴¹

¹⁴⁰Tri wahyu widodo. “Dampak Penerapan Pp No.78 Tahun 2015 Dan Alternatif Pengupahan Bagi Pekerja/Buruh” Lembur edisi 43 bulan November 2016. h 4

¹⁴¹Ridwan. *Fiqh Perburuhan*. (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007) h. 22-23

Kerja merupakan ibadah dan ibadahpun menjelma dalam wujud konkrit kerja. Untuk memahami etika kerja dalam Islam, maka pola relasi positif antara kerja, ibadah dan apa yang di dunia modern dikenal dengan *leisure* (bersenang-senang) jelas begitu penting. Tanggungjawab seseorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya secara halal harus diimbangi juga oleh pihak majikan yang bertanggungjawab baik kepada Tuhan maupun pekerjaannya.¹⁴²

Firman Allah SWT dalam surat Al-Jaatsiyah ayat 22 sebagai berikut:

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

“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan (QS Al-Jaatsiyah: 22)¹⁴³”

Dan dalam surat Al-Imran ayat 161 :

ثُمَّ نُوَفِّي كُلَّ نَفْسٍ مَّا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ١٦١

“...kemudian tiap-tiap diri akan diberi pembalasan tentang apa yang ia kerjakan dengan (pembalasan) setimpal, sedang mereka tidak dianiaya (Al-Imran:161)¹⁴⁴”

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, kelas pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Seseorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian

¹⁴²Ridwan. *Fiqh Perburuhan*. (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007) h. 33

¹⁴³Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Quran dan Terjemahnya*. Yogyakarta:Universitas Islam Indonesia.1995. QS Al-Jaatsiyah: 22.

¹⁴⁴Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Quran dan Terjemahnya*. Yogyakarta:Universitas Islam Indonesia.1995. QS Al-Imran: 161.

yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Prinsip pemerataan terhadap semua makhluk tercantum dalam surat Al-Baqarah ayat 279.¹⁴⁵

....لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ ٢٧٩

“.....kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya.. .(QS Al-Baqarah: 279)”

Pekerja dalam hubungannya dengan majikan berada dalam posisi yang sangat lemah yang selalu ada kemungkinan kepentingannya tidak akan terlindungi dan terjaga dengan sebaik-baiknya. Mengingat posisinya yang lemah, Islam memberikan perhatian besar untuk melindungi hak-haknya dari pelanggaran yang dilakukan oleh majikan/pengusaha, sudah menjadi kewajiban para pengusaha untuk menentukan kebutuhan para pekerja/buruh.

Upah dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui negoisasi antara pekerja, pengusaha dan pemerintah. Pengambilan keputusan tentang upah maka kepentingan pencari nafkah dan majikan akan dipertimbangkan secara adil. Untuk itu menjadi tanggung jawab dan mempertimbangkan tingkat upah yang ditetapkan agar tidak terlalu rendah sehingga majikan kehilangan bagian yang sesungguhnya dari hasil kerjasamanya itu. Agar dapat menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup negara perlu menetapkan terlebih dulu tingkat upah minimumnya dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah ini tidak akan jatuh. Tingkat minimum ini sewaktu-waktu harus ditinjau kembali untuk melakukan penyesuaian berdasarkan

¹⁴⁵Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Quran dan Terjemahnya*. Yogyakarta:Universitas Islam Indonesia.1995. Al-Baqarah: 279.

perubahan tingkat harga dan biaya hidup tingkat maksimumnya akan ditetapkan berdasarkan sumbangsih tenaganya dan akan sangat bervariasi¹⁴⁶

Proses pembahasan upah minimum yang dilakukan oleh dewan pengupahan Kabupaten Pasuruan dengan melibatkan segala unsur pelaku industri, unsur serikat buruh/serikat pekerja berkedudukan sebagai *ajir* memperjuangkan hak-hak dan kesejahteraannya sedangkan perusahaan berkedudukan sebagai *musta'jir* pemberi pekerjaan dan pihak pemerintah sebagai pihak yang netral. Adapun dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dan majikan menggambarkan tiga hal:

1. Ada subjek yang terlibat dalam relasi. Subjek yang saling terikat adalah '*aqidain* yaitu pekerja/buruh (*ajir*) dan pengusaha/majikan (*musta'jir*). Ulama hanabilah dan syafi'iyah mensyaratkan '*aqidain* harus mukallaf yaitu baligh dan berakal
2. Terdapat objek yang jelas yang menjadi kesepakatan khusus berkaitan dengan jenis jasa, upah dan nilai manfaatnya. Berkaitan dengan objek (*ma'qud alaih*) harus diketahui secara jelas mengenai manfaat, jenis¹⁴⁷ dan manfaat¹⁴⁸ pekerjaan. Berkenaan dengan kelegalan upah yang di terima, jumhur ulama menetapkan syarat upah, yaitu berupa harta tetap yang dapat diketahui, tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari *ijarah*.¹⁴⁹

¹⁴⁶Wuryanti Koentjoro. Upah Dalam Prespektif Islam. *Prestasi Vol 8 No 2* (Desember 2011)

¹⁴⁷Penjelasan jenis pekerjaan sangat penting dan diperlukan ketika menyewa orang untuk bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan atau pertentangan. Lihat: Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h, 127

¹⁴⁸Penjelasan tentang waktu kerja sangat bergantung pada pekerjaan dan kesepakatan dalam akad. Lihat: Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h, 127

¹⁴⁹Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h,129

3. Terdapat perjanjian kerja yang dibuat atas kesepakatan dan kesadaran bersama. Perjanjian kerja (*shighat akad*) dilambangkan dengan adanya kesepakatan melalui *ijab* dan *qabul*.

Dalam hubungan antara serikat buruh/pekerja, pengusaha dan pemerintah, berdasarkan kaidah (التَّصَرُّفُ عَلَى الرَّعِيَةِ مُنَوِّطٌ بِالْمَصْلَحَةِ) yang bermakna “kebijakan (pemimpin) atas rakyat harus berdasarkan kemaslahatan” peran pemimpin dalam artian pemerintah (Gubenur) sangat krusial dalam menciptakan kemaslahatan dan keadilan antara kepentingan buruh/pekerja dan pengusaha dalam penentuan upah minimum. Pemimpin dan seluruh perangkatnya dalam mengambil kebijakan harus berdasarkan pertimbangan kebaikan (*maslahah*) maupun yang lebih *maslahah* (*ashlah*:terbaik) diantara hal-hal *maslahah* lainnya. Pemimpin dan seluruh perangkatnya tidak diperkenankan mengambil sebuah kebijakan berdasarkan satu pertimbangan saja, walaupun hal itu bermanfaat jika diyakini masih ada manfaat yang lebih besar lagi.¹⁵⁰

Pengambilan kebijakan harus didasarkan kepada musyawarah untuk mendapatkan kemaslahatan, begitu juga dalam penentuan upah harus berdasarkan musyawarah oleh unsur serikat buruh/serikat pekerja, unsur pengusaha dan unsur pemerintah. Ditegakkannya musyawarah merupakan salah satu sendi kehidupan bersama dalam kelompok dan masyarakat yang digunakan sebagai prinsip dan termasuk syariat. Abdullah Hamid Ismail al-Anshori dalam bukunya “*al-syura wa asaruha fi al-demokratiyah*” mengutip dan mengemukakan arti penting musyawarah yang dapat disaripatikan sebagai berikut;

¹⁵⁰ Abdul Haq, Ahmad Mubarak dkk. *Formulasi Nalar Fiqh Telaah Kaidah Fiqh Konseptual*. (Surabaya; Khalista. 2006) h,76

“Musyawarah dapat mewujudkan kesatuan bangsa, melatih kegiatan otak dalam berfikir, dan sebagai jalan menuju kepada kebenaran yang mengandung kebaikan dan keberkatan”¹⁵¹

Ajaran Islam mengenai musyawarah sebagai syariat dan prinsip-prinsip kehidupan, berdasarkan firman Allah SWT dalam sebagai berikut:

...فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمِرُوا بِئِنَّكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاسَرْتُمْ فَسْتَزْضِعْ لَهُ أُخْرَىٰ ٦

“...kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya” (QS. at-Talaq: 6)¹⁵²

...وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ٣٨

“...Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka”(QS. Asy-shura: 38)¹⁵³

Pada kedua ayat tersebut dapat dipahami bahwa musyawarah sangat penting dalam menyelesaikan permasalahan salah satunya adalah menentukan upah, kesepakatan setiap unsur diperlukan dalam menentukan upah minimum melalui dewan pengupahan. Keanggotaan dewan pengupahan semua unsur terlibat dalam pelaksanaan survei kebutuhan hidup layak dan tawar-menawar antara serikat buruh/pekerja. Sering terjadinya tarik ulur kepentingan para pihak dalam sidang

¹⁵¹Muhammad Hanafi. Kedudukan Musyawarah Dan Demokrasi Di Indonesia. *Jurnal Cita Hukum* Vol 1 No 2. (Desember.2013)

¹⁵²Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Quran dan Terjemahnya*. Yogyakarta:Universitas Islam Indonesia.1995. QS at-Thalaq ayat 6

¹⁵³Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Quran dan Terjemahnya*. Yogyakarta:Universitas Islam Indonesia.1995. QS. Asy-Shura ayat 38

memunculkan gesekan-gesekan diantara dua unsur tersebut. Oleh karena itu perlu adanya musyawarah mufakat yang di pimpin oleh unsur pemerintah sebagai pihak netral untuk mendapatkan nilai/angka yang menguntungkan setiap unsur. Penetapan upah minimim oleh pemerintah (Gubenur) tidak hanya melihat dari faktor inflasi dan tingkat pertumbuhan produk domestik bruto (PDB) sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan sebagai dasar perhitungan upah minimum, akan tetapi harus memperhatikan saran dan rekomendasi dari dewan pengupahan untuk mendapatkan keseimbangan atau keadilan. sehingga mendapatkan kesepakatan tentang nilai/angka yang *ashlah*: terbaik bagi semua unsur yang terlibat.

Untuk mencapai tujuan serikat pekerja/serikat buruh yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yaitu memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan. membangun relasi dengan unsur perusahaan dan pemerintah adalah salah satu cara serikat buruh/serikat pekerja untuk menaikkan nilai tawar dalam penentuan upah minimum. Relasi pekerja/buruh dan pengusaha dalam Islam tidak hanya dipandang sebagai relasi ekonomi saja, tetapi juga relasi yang berbasis etika. Dalam pandangan Rafik Issa Beekun kerangka filsafat etika dalam bisnis Islam didasarkan kepada beberapa konsep, sebagai berikut:

1. Prinsip ketuhanan (keesahan/Tauhid)

Prinsip tauhid merupakan dimensi vertikal Islam, konsep tauhid menekankan pandangan bahwa apa yang ada di dunia semuanya milik Allah. Cara pandang ini akan melahirkan konsep bahwa ketundukan manusia hanya

patut dipersembahkan hanya untuk Allah karena tidak ada pihak lain yang dapat memaksakan untuk tunduk selain kepada Allah.

Federasi konstruksi umum dan informal serikat buruh sejahtera Indonesia (FKUI-SBSI) meskipun bukan berhaloan agamis, akan tetapi tetap mengedepankan asas keesahan dalam memperjuangkan hak-hak dan kepentingan parah buruh/pekerja terutama dalam penentuan upah minimum. Melalui konsep ini juga akan hadir sikap bahwa seluruh aktivitas manusia dan serikat buruh/serikat pekerja akan selalu dalam pengawasan Allah. Berdasarkan penjelasan ketua FKUI-SBSI Kabupaten Pasuruan bahwasannya:

“jika terjadi permasalahan antara anggota serikat dengan perusahaan maka akan di tindak, begitupula dengan pekerja bukan anggota akan di bantu semaksimal mungkin namun harus dengan adanya surat kuasa sehingga legal secara hukum. Sesama buruh/pekerja dan makhluk Tuhan harus saling membantu”

Dari penjelasan tersebut mengungkapkan bahwa aktualisasi konsep ketuhanan ini akan melahirkan beberapa perilaku sebagai berikut: *Pertama*. Membantu memperjuangkan hak-hak dan kepentingan buruh/pekerja yang dilanggar oleh pengusaha semaksimal mungkin dalam hubungan industrial. *Kedua*. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya.

2. Prinsip keseimbangan

Perinsip keseimbangan (*al-adl*) menggambarkan dimensi horizontal ajaran Islam dan berhubungan dengan harmonisasi segala sesuatu di alam semesta. Berdasarkan penjelasan ketua FKUI-SBSI Kabupaten Pasuruan bahwasannya:

“Keanggotaan unsur serikat buruh/serikat pekerja ada 6 orang dan dari APINDO sebanyak 6 orang dan membentuk tim bayangan sebagai tim pemanding dalam pelaksanaan survei”

Dari penjelasan tersebut mengungkapkan bahwa Dalam penentuan upah minimum di Kabupaten Pasuruan, dewan pengurus cabang federasi konstruksi umum dan informal serikat buruh sejahtera Indonesia (DPC FKUI-SBSI) berperan aktif dalam dewan pengupahan dengan melakukan survei dan penggodokan upah minimum. Secara internal DPC FKUI-SBSI melakukan survei melalui tim bayangan untuk menciptakan keseimbangan dan kebenaran data survei yang dilakukan oleh dewan pengupahan.

3. Prinsip kehendak bebas

Pada tingkat tertentu manusia diberi kebebasan untuk berkehendak, berfikir, membuat keputusan dan memilih jalan apapun yang ia inginkan. Berdasarkan penjelasan ketua FKUI-SBSI Kabupaten Pasuruan bahwasannya:

“Para buruh/pekerja akan membuat tim unjuk rasa (aksi) jika terjadi penolakan terhadap aspirasi/tuntutan/keinginan”

Dari penjelasan tersebut mengungkapkan bahwa Secara khusus serikat pekerja di beri kebebasan untuk menyampaikan aspirasinya sesuai dengan Undang-Undang nomor 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh. Aspirasi buruh/pekerja bisa disampaikan melalui media masa ataupun aksi demonstrasi namun kebebasan tersebut harus sesuai dengan koridor hukum yang sudah ada.

4. Prinsip tanggungjawab

Kebebasan yang tak terbatas adalah sebuah absurditas, hal tersebut mengimplikasikan tidak adanya sikap tanggungjawab atau akuntabilitas. Untuk memenuhi konsep keadilan atau kesatuan seperti yang kita lihat dalam ciptaan Allah. Manusia harus bertanggungjawab terhadap segala tindakannya. Berdasarkan penjelasan ketua FKUI-SBSI Kabupaten Pasuruan bahwasannya:

“Anggota FKUI-SBSI Kabupaten Pasuruan melaksanakan program basic training (BATRA) I bagi anggota baru untuk mendalami/mempelajari Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang serikat pekerja/serikat buruh dan melaksanakan program basic training (BATRA) II bagi anggota lama baru untuk mendalami/mempelajari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Sebagai wujud tanggungjawab serikat dalam membentuk anggota yang militan dalam memperjuangkan kesejahteraan buruh.”

Dari penjelasan tersebut mengungkapkan bahwa Fkui-SBSI melaksanakan program training kepada para anggota sebagai bentuk pertanggungjawaban sebagai lembaga yang memperjuangkan kesejahteraan para buruh/pekerja dan segala tindakan dan perbuatan serikat pekerja/buruh harus di pertanggungjawabkan secara hukum sesuai dengan regulasi yang ada.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas, ada 2 (dua) kesimpulan penting untuk dikemukakan:

1. Dari kesesuaian data yang diperoleh dalam penelitian secara langsung yang dilakukan di Dewan Pengurus Cabang Federasi Konstruksi Umum dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (DPC FKUI-SBSI) Kabupaten Pasuruan berperan aktif dalam penentuan upah di Kabupaten Pasuruan, hal tersebut dibuktikan dengan 2 (dua) hal. *Pertama*. Keterwakilan di dewan pengupahan Kabupaten Pasuruan untuk melakukan lobi dan tawar menawar dalam penentuan upah periode selanjutnya dan menyuarakan aspirasi buruh. *Kedua*, DPC FKUI-SBSI membentuk tim bayangan sebagai tim survei

pembandingan untuk mengawal penentuan upah yang dilaksanakan dewan pengupahan. Membangun komunikasi dengan media guna mengarahkan opini publik dan mengawal penentuan upah oleh Gubernur sehingga tidak keluar dari koridornya.

2. Berdasarkan sudut pandang hukum Islam peran Dewan Pengurus Cabang Federasi Konstruksi Umum dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (DPC FKUI-SBSI) Kabupaten Pasuruan proses penentuan upah yang dilakukan oleh SBSI melalui keterwakilan dalam dewan pengupahan dalam penentuan upah untuk mencapai keadilan antar pekerja/buruh dengan pengusaha dengan cara musyawarah mufakat dan konsultasi terbuka dalam membangun relasi dengan pemerintah dan pengusaha guna meningkatkan nilai tawar dalam penetapan upah minimum. Untuk membangun relasi dengan pengusaha dan pemerintah DPC FKUI-SBSI berlandaskan pada 5 (lima) konsep dasar dalam juga relasi yang berbasis etika Islam yaitu: prinsip keesahan (tauhid), prinsip keseimbangan, prinsip kehendak bebas, prinsip tanggungjawab, prinsip kebijakan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat ditarik sejumlah saran sebagai berikut. bagi dewan pengurus cabang federasi konstruksi umum dan informal serikat buruh sejahtera indonesia (DPC FKUI-SBSI), untuk segera melaksanakan terobosan gerakan buruh terbaru dan efektif. secara tidak langsung serikat buruh/serikat pekerja di hambat langkahnya dalam mensejahterahkan dan mengawal hak-hak kepentingan para buruh.

DAFTAR PUSTAKA

Alquran dan Hadists

Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Quran dan Terjemahnya*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.1995.

Referensi

Ali, Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum*.Cet ke-3. (Jakarta: Sinar Grafika, 2011)

Amiruddin dan Zainal Azikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. (Jakarta :Rajawali Press,2006).

Arfan, Abbas. *99 Kaidah Fiqh Muamalah Kulliyah Tipologi Dan Penerapannya Dalam Ekonomi Islam Dan Perbankan Syariah*. (Malang: UIN-MALIKI Press.2013) h.37

Arikanto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi VI) Cet ke-13. (Jakarta: Rineka Cipta. 2006)

Ashshofa, Burhan. *Metode Penelitian Hukum*. Cet ke-4. (Jakarta : PT, Rineka Cipta, 2004)

Az-Zuhaili, Wahbah. *Fiqh Islam Wa Adillatuhu Jilid 7*. Terj. Abdul Hayyie Al-Kattani dkk, cet ke-1. (Jakarta: Gema Insani, 2011)

Ghufran A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002)

Husein, Umar. *Metode Penelitian untuk skripsi dan tesis Bisnis* (Jakarta: PT Raja Grafindo. 2007)

Ikhwan fahroji, *Hukum Perburuhan. Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, (Malang: Setara Press,2016)

J. Moleong.lexy "*metode penelitian kualitatif*". (Bandung: remaja rosda karya, 2002).

Johan Nasution, Bahder. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. (Bandung: CV Mandar Maju, 2008)

- Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. *Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia*. (Jakarta: ILO jakarta, 2011) (e-book)
- Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. *Pengupahan dan perlindungan upah*. (Jakarta, 2011) (e-book)
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cetakan ke-4 Edisi Revisi. (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014)
- Koentjaraningrat, *Metode-metode Penelitian masyarakat*, (Jakarta: PT.Gramedia Pustaka, 1997)
- Kusuma, Nana dan Sudjana Ahwal Kusuma. *Metedologi penelitian Agama Pendekatan Teori dan Praktek*. (Jakarta: Grafindo Persada)
- LKP2M, *Research Book For LKP2M*, (Malang: UIN, 2005)
- Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000)
- Nawawi, Ismail. *Fikih Muamalah Klasik dan Kontemporer Hukum Perjanjian, Ekonomi, Bisnis dan Sosial*. Cet ke 1 (Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia, 2012)
- Payaman J. Simanjuntak. *Undang-undang yang Baru tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh*. (jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2002)
- Ridwan. *Fiqh Perburuhan*. (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007)
- Rusli, Hardian. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13/2003 Tentang Ketenagkerjaan Dan Peraturan Terkait Lainnya*. Edisi kedua (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011)
- Songgono, Bambang. *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997)
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Alfabeta. 2010)
- Sugiyono. *Metodelogi penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D*. Cet ke-4. (Bandung: Cv Alfabeta. 2008)
- Syafei, Rachmat. *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001)

Dahlan Tamrin. *Kaidah-kaidah Hukum Islam kulliyah al-khamsah*. (Malang: UIN-Maliki Press. 2010)

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014)

Undang- undang dan peraturan lainnya

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 tentang dewan pengupahan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.16/Men/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum

Peraturan Menteri Tenagakerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang kebutuhan hidup layak

Keputusan Bupati Pasuruan Nomor: 560/685/HK/424.013/2015 Tentang Dewan Pengupahan Kabupaten Pasuruan Periode 2015-2017

Hasil Penelitian dan Jurnal

Anggi, *Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dihubungkan Dengan Peran Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek (FPBJ)*. (Program Magister Fakultas Hukum Universitas Indonesia Jakarta. 2010)

Evy Heni Fitriana, *Pengupahan buruh lepas di pusat penggilingan padi di UD LARPUMA Desa Badas Kecamatan Badas Kabupaten Kediri Tinjauan*

Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam, (Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016)

Vikha Vardha Aulia, *Praktik Pengupahan Buruh Gendong Di Pasar Blimbing Malang Perspektif Mazhab Syafi'i*. (Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016)

Satriando Fajar Perdana. *Fungsi Serikat Pekerja Dalam Perlindungan Hak - Hak Pekerja Di Pt. Pal Indonesia Menurut Undang – Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. (Fakultas Hukum. Program Studi Ilmu Hukum. Yayasan Kesejahteraan Pendidikan Dan Perumahan Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur Surabaya, 2012)

Dhian kartini kusuma prima wardani. *Proses Penetapan Upah Minimum Kabupaten di Kabupaten Purbalingga*. (Fakultas Hukum. Universitas Jenderal Soedirman, 2012)

Suci Meyta Wati. “Peran Serikat Pekerja Dalam Proses Penentuan Upah Minimum (Umk) Di Kota Bekasi Tahun 2015. “. *Journal of Politic and Government Studies* (April, 2016)

Fuadi Riyadi. *Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam*. *Iqtishadia Vol 8 No 1*. (Maret, 2015)

Kabiransyah, Iskandar Syah, dkk. “Tinjauan Historis Gerakan Serikat Buruh Di Semarang Masa Kolonial belanda 1917-1923” *PESAGI*. 3 (Maret, 2015)

Alif Armandoni. *Peran Dewan Pengupahan Dalam Penetapan Upah Minimum Kota Di Bandar Lampung*. Vol 1, No 3 *JURNAL HIMA HAN* (Maret, 2014)

Agustine, Michele, and I. Ariawan. "Pemberlakuan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) terhadap Kesejahteraan Pekerja/Buruh." *Kertha Negara* 1.01 (2013).

Wuryanti Koentjoro. *Upah Dalam Prespektif Islam*. *Prestasi Vol 8 No 2* (Desember 2011)

Ari Hernawan. "Faktor-faktor penyebab belum terbentuknya serikat pekerja unit kerja perusahaan di Kabupaten Sleman". *Mimbar Hukum*.20 (Februari, 2008)

Yohari Robingu. "Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial" *Perspektif*. 10. (Januari,2005).

Rini Irianti Sundary."Kebutuhan Meresepsi Kaidah-Kaidah Hukum Islam Kedalam Pengaturan Sistem Pengupahan Bagi Para Pekerja di Indonesia". *Ethos*.3 (Januari-Juli, 2005)

Internet

<http://www.daftar.co>

<http://www.Kbbi.web.id>

<http://www.tafsirq.com>

<http://www.hubunganindustri.com>

<http://logistikind.blogspot.co.id/>

<https://www.ksbsi.org>

<https://www.researchgate.net/publication/296488651>

LAMPIRAN

Lampiran 1

Pengurus Umum Komisariat

DPC Federasi Konstruksi Umum dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (FKUI-SBSI)

No	Nama Perusahaan	No Bukti Pencatatan	Tanggal
1.	PT. Soedali Sejahtera	12/D.17.171/2006	29-06-2006
2.	PT.Verona Chemindo Industri	28/D.25.252/2006	20-10-2006
3.	PT. Berdikari Meubel Nusantara	20/D.20.202/2008	14-07-2008
4.	PT. Mitra Bina Mandiri Makmur	02/D.20.202/2008	18-02-2009
5.	PT. Total Design Interior	15/D.20.202/2009	19-08-2009
6.	RS. Panca Dharma	01/N.85.851/2010	12-01-2010
7.	PT. Sorini Corporindo	22/D.24.242/2010	22-10-2010
8.	PT. Asal Jaya	01/D.15.154/2011	24-01-2011
9.	PT. Agar Sehat Makmur	03/D.15.154/2011	18-02-2011
10.	PT. C2.S Pola Sehat	16/D.15.154/2011	20-10-2011
11.	PT.Asia Surya Jaya Raya	20/G.50.504/2011	22-12-2011
12.	PT. Shou Fong Lastindo	23/D.19.192/2011	18-11-2013
13.	PT. Omega Mas	43/D.36.361/2013	18-11-2013
14.	PT. Angkasa Cracia Kencana Mukti	11/D.25.251/2014	17-3-1014
15.	PT. Matahari Putra Makmur	34/D.15.152/2014	16-9-2014
16.	PT. Setia Pesona Cipta	33/D.15.152/2014	16-9-2014
17.	PT. Elson Bernardi	44/D.15.154/2014	10-11-2014
18.	PT. Darma Kayu Indonesia	50/D.20.202/2014	15-12-2014
19.	PT. Sariguna Primatirta	10/D.15.155/2015	28-4-2015
20.	PT. Iga Abadi		
21.	PT. TS		
22.	PT. KG		

Lampiran 2

Tabel
Susunan Keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten Pasuruan
Periode 2015-2017

No	Jabatan	Jabatan Dalam Dinas	Ket
1.	Pembina	Wakil Bupati Pasuruan	
2.	Ketua merangkap anggota	Asisten Administrasi Umum	
	Wakil ketua I merangkap anggota	Kepala Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan	
	Wakil ketua II merangkap anggota	Unsur Universitas Yudharta Purwosari	1 Orang
	Wakil ketua III merangkap anggota	Unsur APINDO	1 Orang
	Wakil ketua IV merangkap anggota	Unsur Konfederasi SPSI	1 Orang
3.	Sekretaris merangkap anggota	Kabid Hubungan Industrial dan Jamsostek pada Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan	
	Wakil Sekretaris merangkap anggota	Kasi, Persyaratan dan Jamsostek pada Dinas Transmigrasi Kabupaten Pasuruan, Unsur Bagian Perekonomian Setda Kabupaten Pasuruan	
4.	Anggota	• Unsur Konfederasi SBSI • Unsur Konfederasi SPMI • Unsur Konfederasi SARBUMUSI • Unsur Konfederasi SPSI	1 Orang 1 Orang 1 Orang 2 Orang

		• Unsur Konfederasi APINDO • Unsur Bagian Perekonomian Setda Kabupaten Pasuruan • Unsur Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan • Unsur Dinas Pengelolaan Keuangan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan • Unsur Badan Pusat Statistik Kabupaten Pasuruan	5 Orang
		• Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan	2 Orang
		• Staf Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek Pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan	1 Orang

Lampiran 3

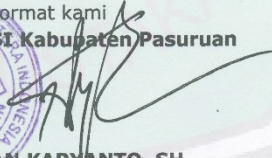
Instrumen Penelitian

Draf wawancara

No	Tema	Pertanyaaan	Jawaban
1	Profil SBSI	a. Bagaimana Sejarah berdirinya SBSI b. Domisili c. Legalitas d. Struktur pengurusan e. Bagaimana proses Recruitment	
2	Dewan Penguphan	a. Penentuan perwakilan buruh Dewan Pengupahan? b. Sistematika kerja Dewan Pengupahan? c. Pengambilan kebijakan? d. Permasalahan dan hambatan?	
3	Kontribusi dan Fungsi SBSI	a. Bagaimana Kontribusi SBSI dalam penentuan upah? b. Apa fungsi SBSI dalam meningkatkan kesejahteraan buruh?	
4	Upah buruh	a. Apakah upah yang di dapat sudah layak bagi buurh di kabupaten pasuruan? b. Bagaimana tanggapan SBSI terhadap pemberian upadh di bawah UMK?	
5	Hubungan Industrial	a. Kendala atau hambatan dalam pelaksanaan hubungan insutrial?	

Lampiran 5

Surat Izin Penelitian

	DEWAN PENGURUS CABANG PASURUAN Federasi Konstruksi, Umum dan <i>INFORMAL</i> SERIKAT BURUH SEJAHTERA INDONESIA	
Nomor Bukti Pencatatan : 11 / P.45.00 / 2005 : Tgl.09 Juni 2005 (Disnakertrans) Sekretariat : Putat RT/RW 003/013 Blok A-1 Ds. Ngerong – Kec. Gempol – Kab. Pasuruan 67155		
Nomor : 035.A/DPC FKUI SBSI/G.08/XII/2016 Lampiran : -;- Perihal : <u>Jawaban Pra-Penelitian</u>		
Kepada Yth. Bpk./Ibu Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Jl. Gajayana 50 Malang Dengan Hormat, Berkaitan dengan Surat Saudara Nomor : Un.03.2/TL.01/1703/2016 tertanggal 19 Desember 2016 Perihal sebagaimana pokok surat, maka dengan ini disampaikan bahwa kami tidak berkeberatan dan memahami serta menerima maksud surat tersebut. Demikian disampaikan, dan terima kasih atas kepercayaan yang diberikan pada kami. Pasuruan, 27 Desember 2016 Hormat kami DPC FKUI SBSI Kabupaten Pasuruan  GUNAWAN KARYANTO, SH Ketua Tembusan : 1. DPP FKUI SBSI di Jakarta (<i>sekaligus sebagai laporan</i>) 2. Arsip		
SENTUH SATU KONTAK SEMUA		

SURAT KETERANGAN

Nomor : 039/DPC FKUI-SBSI/G.08/V/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan dengan sebenarnya, bahwa :

Nama : **AHMAD SYAIFUR RIZAL**
 NIM : 13220009
 Jurusan : Hukumbisnis Syariah
 UIN Maulana Malik Ibrahim – Malang

Telah melakukan penelitian skripsi (Riset) pada Kantor Dewan Pengurus Cabang Federasi Konstruksi, Umum Dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (**DPC FKUI-SBSI**) Kabupaten Pasuruan, pada tanggal 29 April 2017/

Adapun riset dilakukan untuk menyusun skripsi dengan judul "**Peran Federasi Konstruksi, Umum Dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (FKUI-SBSI) Terhadap Penentuan Upah Minimujm Kabupaten Pasuruan Prespektif Hukum Islam.**"

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mustinya.

Pasuruan, 23 Mei 2017

DPC FKUI-SBSI
Kabupaten Pasuruan



GUNAWAN KARYANTO, SH
 Ketua

Lampiran 6



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH
Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 157/BAN-PT/Ak-XV/IS/VI/2013 (Al Ahwal Al Syakhshiyah)
Terakreditasi "B" SK BAN-PT Nomor : 021/BAN-PT/Ak-XIV/S1/VIII/2011 (Hukum Bisnis Syariah)
Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399, Faksimile (0341) 559399
Website: <http://syariah.uni-malang.ac.id/>

BUKTI KONSULTASI

Nama Mahasiswa : Ahmad Syaifur Rizal
NIM : 13220009
Fakultas/Jurusan : Syariah/Hukum Bisnis Syariah
Dosen Pembimbing : Khoirul Hidayah, M.H
Judul : Peran Federasi Konstruksi Umum Dan Informal
Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (FKUI-SBSI)
Terhadap Penentuan Upah Minimum Kabupaten
Pasuruan Prespektif Hukum Islam

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	Jumat, 24 Februari 2017	ACC Proposal	
2	Selasa, 21 Maret 2017	BAB I	
3	Rabu, 29 Maret 2017	BAB II, III	
4	Jumat, 7 April 2017	Instrumen Penelitian	
5	Rabu, 26 April 2017	Hasil Penelitian	
6	Jumat, 19 Mei 2017	BAB IV	
7	Senin, 22 Mei 2017	Revisi Bab IV,	
8	Selasa, 23 Mei 2017	BAB V	
9	Senin, 29 Mei 2017	Abstrak	
10	Senin, 29 Mei 2017	ACC BAB I,II,III, IV dan V	

Malang, 30 Mei 2017

Mengetahui,

dan Dekan

Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah



Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H.,M.Ag

NIP. 196910241995031003

Lampiran 7

Foto Penelitian



Gambar 1.2.3

Bersana Bapak
Gunawan
Karyanto SH
Ketua DPC
FKUI-SBSI
Kabupaten
Pasuruan periode
2014-2018
sekaligus anggota
dewan
pengupahan
Kabupaten
Pasuruan periode
2015-2018.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Biografi Penulis

Nama : Ahmad Syaifur Rizal
 Tempat Tanggal : Pasuruan, 04 Juli 1995
 Lahir
 Alamat : Desa Putat Kelurahan Ngerong
 Kecamatan Gempol RT 003 RW
 013 Kabupaten Pasuruan
 No Telepon/Hp : 085807493844
 Email : ahmadsyaifurrizal@hotmail.com dan @rizal_ahmads
 Nama Orang Tua :
 a. Ayah : Umar
 b. Ibu : Lilil Nadliroh
 Pekerjaan :
 a. Ayah : Pegawai Swasta
 b. Ibu : Ibu Rumah Tangga
 Status Perkawinan : Belum Menikah
 Agama : Islam
 Karya Tulis : • Penentuan Panjar Biaya Perkara Prespektif
 Masalah Mursalah (Studi Di Pengadilan Agama
 Kabupaten Madiun) (2016)
 • Pendaftaran Hak Paten Terhadap Penemuan
 Formula Dekomposer Dan Pupuk Organic Cair
 (POC) (Studi di Dusun Cungkal Kecamatan
 Kalipare Kabupaten Malang) (2016)
 Skripsi : Peran Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (Sbsi)
 Terhadap Penentuan Upah Minimum Kabupaten
 (UMK) Pasuruan Prespektif Hukum Islam (2017)



Riwayat Pendidikan Formal

1. SDI Hasan Munadi II Beji Pasuruan (2007)
2. SMP Negeri 1 Beji Pasuruan (2010)
3. SMA Negeri 1 Bangil Pasuruan (2013)
4. Strata 1 Universitas Islam Begeri Maulana Malik Ibrahim Malang (2017)