



SKRIPSI

**PENGUPAHAN BERBASIS SYARIAH SEBAGAI
ALTERNATIF PADA SISTEM PENGUPAHAN
DI INDONESIA DALAM PERSPEKTIF
*FEMINIST JURISPRUDENCE***

***THE WAGING OF SHARI'AH IS AS AN
ALTERNATIVE ON WAGING SYSTEM
IN INDONESIA PERSPECTIVE
FEMINIST JURISPRUDENCE***

**DIAN FERRICHA
03071010101**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS JEMBER
2007**

MOTTO

**"Dan Masing-masing Orang Memperoleh Derajat (Seimbang)
Dengan Apa Yang Dikerjakannya.
Dan Tuhanmu Tidak Lengah
Dari Apa Yang Mereka Kerjakan"
(Al-An'am : 132)^a**



^a Departemen Agama Republik Indonesia, 1994, *Al-Qur'an dan Terjemahannya edisi lengkap 30 juz*, PT Kumudasmoro Grafindo, Semarang

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dian Ferricha

NIM : 030710101101

menyatakan dengan sesungguhnya bahwakarya ilmiah yang berjudul :
*"Pengupahan Berbasis Syariah Sebagai Alternatif Pada Sistem Pengupahan di
Indonesia Dalam Perspektif Feminist Jurisprudence"* adalah benar-benar hasil
karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan
belum pernah diajukan pada institusi mana pun serta bukan karya jiplakan. Saya
bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap
ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya
tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi
akademik jika ternyata kemudia hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 30 Juni 2007

Yang menyatakan,



(Dian Ferricha)
030710101101

PRASYARAT GELAR

**PENGUPAHAN BERBASIS SYARIAH SEBAGAI
ALTERNATIF PADA SISTEM PENGUPAHAN
DI INDONESIA DALAM PERSPEKTIF
*FEMINIST JURISPRUDENCE***

**THE WAGING OF SHARI'AH IS AS AN ALTERNATIVE
ON WAGING SYSTEM IN INDONESIA PERSPECTIVE
FEMINIST JURISPRUDENCE**

SKRIPSI

Untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum dalam program Studi Ilmu Hukum pada
Fakultas Hukum Universitas Jember

**DIAN FERRICHA
030710101101**

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

JEMBER

30 JUNI 2007

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

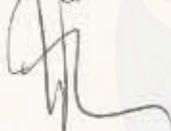
**PENGUPAHAN BERBASIS SYARIAH SEBAGAI
ALTERNATIF PADA SISTEM PENGUPAHAN
DI INDONESIA DALAM PERSPEKTIF
*FEMINIST JURISPRUDENCE***

**THE WAGING OF SHARI'AH IS AS AN ALTERNATIVE
ON WAGING SYSTEM IN INDONESIA PERSPECTIVE
FEMINIST JURISPRUDENCE**

Oleh

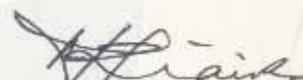
**DIAN FERRICHA
NIM. 030710101101**

Pembimbing,



**PROF. DR. TJUK WIRAWAN, S.H
NIP. 130 287 095**

Pembantu Pembimbing,



**ARIES HARIANTO, S.H
NIP. 132 232 802**

Mengesahkan :

**Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia
Universitas Jember
Fakultas Hukum**

Dekan,



**KOPONG PARON PIUS, S.H, S.U
NIP. 130 808 985**

PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada :

Hari : Sabtu

Tanggal : 30

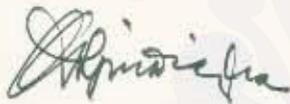
Bulan : Juni

Tahun : 2007

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember

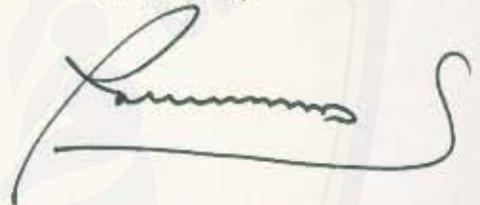
Panitia Penguji :

Ketua,



I.G.A.N. DIRGHA, S.H., M.S
NIP. 131 460 513

Sekretaris,



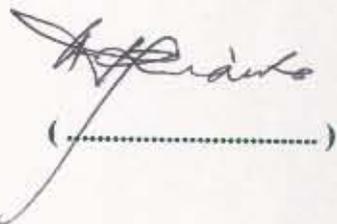
IWAN RACHMAD. S., S.H, M.H
NIP. 132 206 014

Anggota Penguji :

PROF. DR. TJUK WIRAWAN, S.H
NIP. 130 287 095


(.....)

ARIES HARIANTO, S.H
NIP. 132 232 802


(.....)

UCAPAN TERIMA KASIH

Pertama-tama saya panjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, kehidupan serta kesehatan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Terima kasih tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya saya ucapkan kepada :

1. *My Lord*, Nabi Muhammad SAW atas petunjukNya membawa saya ke jalan kebenaran;
2. *My Best Family in my life time*, Bapak Syamsul Hadi, S.Ag, Ibu Anik Mahmudah, S.Pd serta adikku Mahdi Sofyan, "*I Love you all*, kalian adalah karunia terindah bagiku";
3. Guru dan Ustad-ustadzahku mulai dari TK sampai Perguruan Tinggi dimanapun Bapak dan Ibu berada, "*matur nuwun* atas transformasi ilmunya, semoga saya menjadi orang yang *pinter lan bener*";
4. Prof. Dr. Tjuk Wirawan, S.H selaku dosen pembimbing I skripsi saya sekaligus Ustad dalam menimba ilmu kehidupan, "terima kasih atas *muwajahah*, bekal kehidupan dan tempaannya";
5. Bapak Aries Harianto, S.H selaku dosen pembimbing II sekaligus Kyai dalam berikhtiar, beramal, bergaul dan berpikir sersan, "*I'm Proud with U, Sir*";
6. Bapak I.G.A.N. Dirgha, S.H., M.S. selaku dosen pembimbing akademik dan ketua penguji ujian skripsi saya, "terima kasih atas perhatian, semangat dan jalinan kekluargaan yang diberikan";
7. Bapak Iwan Rachmad. S, S.H., M.H. selaku sekretaris penguji skripsi saya "terima kasih atas ruang diskursus yang dijalin selama ini";
8. Bapak Kopong Paron Pius, S.H, S.U selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember, Bapak Totok, S.H, M.Hum selaku Pembantu Dekan I, Bapak Ketut Suandra selaku PD II, Bapak Ida Bagus Oka Ana, S.H,M.H selaku PD III dan Bapak Rizal Nugroho selaku Ketua Jurusan HTN, "terima kasih atas segala kesempatan dan proses akademik yang diberikan kepada saya";

9. Keluarga Besar Mbah Marhaban(Alm)-Mbah Fatonah, Mbah Rois-Abdurrahman-Umi Mardi'yah(Alm), Mbah Wasil Adnan(Alm)-Mbah Halimah, dan PCNU Jember, "doakan selalu cucumu ini";
10. *My Inspirator in my lifetime*, Amina Wadud, Fatima Mernissi, Siti Khodijah-Aisyah, Ali Syariati, Khofifah Indar Parawansa, Mbah Muchit Muzadi, Anom Surya, Jimly Ashsiddiqie, Mas Honest-Mbak Erwin, "Hati kalian bersamaku";
11. *My Unique Family*, Pak dan Bu Aries, Nazma, Luly n Ruroh, "Kutemukan kehangatan keluarga bersama kalian, teruslah mengisi relung hatiku";
12. Staf pegawai FH UJ yang menghiasi lika-liku proses saya dalam mengemban ilmu hukum;
13. Sahabat dan sandaran hatiku, Zulham Hakim, S.H, "*you always know me*, tetaplah menjadi mutiara dalam kehidupan kita dan Illahi";
14. *My sincerely friends*, Yusuf (Alm), MasDaw, Wufan, KakFaj, Ula-Sas,-Doni (UB), Uci' (FH-UNS), Sita (FH-UII), Jamil (FH-Ubara), Tata, Kartice, Rijal-ZaQi (UNM), Sakir (Makasar), AtieQ (Unesa), Dora-Anang (06), Ratih, Fakhri (UGM), Bashori, Ancab Pandaan 02-03, Agung (Sketsa), Ninil, Anemala, Rinto, Kiky-TataQ, Andiono, "*Ah, you're really something*";
15. *The Big Community young Feminism* IPPNU Jember dan Jatim, esp. Ika, Fida (Blitar), Dewi (Kediri), Ida (Madiun), Aini, Lia, Alfi, Gita, Fatati-Ikhda, Woro, Mb.Arini-Mb.Rum, "*Keep Struggle, Guyz!*";
16. Arek2 Yasikum (atas-bawah) dan Rayon Hukum, esp. Mak Narmi, Phee, Mb.Nopi, Elok, Mamam, Nobhita, Hanif,S.H, Teguh,S.H, Arip, Eki, Chiko, Nuriz, Nunu, Sapril, "*ojo rame-rame, ayo sinai*";
17. Unej Newz member, Sabdo, Eni, Tyaz, SyiRo, "*you're best journalist*".
18. "*The Country Mained*" 03, Robieth, Meme, Sofyan,S.H, Dedy, Sholah, Olie, Sari, Andre, Ruzli, Yeni, Nanang, Kusuma, Angga-Bocil-Heru (*new camer*), "*we are sting degree, small group but big's to agent of change!*".

Penulis,

Jember, 25 Juni 2007

RINGKASAN

Latar belakang skripsi ini mengangkat tentang kebutuhan dan tuntutan normatif pekerja/buruh terhadap upah. Fakta menunjukkan mayoritas kota di Indonesia ditemukan cukup banyak inkonsistensi pembayaran upah yang tidak sesuai dengan standart Upah Minimum Kabupaten (UMK). Persoalan upah hingga kini masih menjadi isu mengedepan yang mewarnai dinamika hubungan industrial. Kenyataan demikian menjadi lebih tidak kondusif jika dikaitkan dengan isu ideologi patriarki yang menghegemoni hukum positif Indonesia termasuk kebijakan hukum di bidang pengupahan. Pada gilirannya terjadi diskriminasi yang menempatkan buruh perempuan sebagai pihak yang dirugikan. Karenanya merupakan hal mendesak untuk melakukan dekonstruksi paradigmatis antara acuan teori hukum positif di bidang pengupahan berdasarkan perspektif (pengalaman) perempuan yang disebut *feminist jurisprudence*.

Sebagaimana diketahui bahwa mayoritas penduduk Indonesia adalah muslim. Dengan kata lain, sebagian besar pekerja/buruh di Indonesia beragama Islam. Ironisnya, hingga saat ini belum ada upaya serius dari para pihak yang menempatkan ajaran Islam sebagai media alternatif mengatasi persoalan perburuhan. Terutama pembentukan norma-norma di Indonesia. Maka dari itu, dipandang perlu dan penting untuk membuat alternatif solusi tentang pengupahan dengan formulasi pengupahan berbasis syariah untuk di terapkan di Indonesia. Sehingga rumusan masalahnya yakni tentang konsep *feminist jurisprudence* dalam sistem pengupahan. Kedua tentang kelebihan konsep upah berbasis syariah serta ketiga tentang memformulasikan konsep pengupahan berbasis syariah ke dalam hukum positif dalam perspektif *feminist jurisprudence*. Untuk itu tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui maksud dari permasalahan yang hendak dibahas. Sedangkan metode penelitian yang digunakan yakni yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*). Untuk itu, sumber bahan hukum yang digunakan adalah sumber bahan hukum primer, sekunder dan sumber bahan non-hukum dengan metode

pengumpulan melalui penelusuran bahan hukum yang relevan terhadap isu hukum dengan menggunakan penalaran deduksi.

Untuk itu kesimpulan skripsi ini adalah konsep *feminist jurisprudence* dalam sistem pengupahan yakni kesetaraan, tanggungjawab kodrati sebagai subjek terkait langsung dengan aktifitas reproduksi untuk menjaga kelangsungan regenerasi, pengakuan sebagai subjek yang diakomodasikan dalam proses pengambilan keputusan dalam konteks hubungan, kelayakan pengupahan tanpa meniadakan aspek reproduksi. Kedua kelebihan konsep upah berbasis syariah yakni terdapat asas-asas hukum yakni : asas keterbukaan, keadilan, persamaan, kelayakan dan proporsional, asas musyawarah, asas ketuhanan dan moral serta formulasi konsep pengupahan berbasis syariah ke dalam hukum positif dalam perspektif *feminist jurisprudence* dapat dirumuskan ke dalam hukum nasional dikarenakan kebijakan pengupahan dalam bentuk pengakuan terhadap keberadaan reproduksi perempuan dan mengakomodasikan dalam hubungan kerja, konsep pengupahan dengan mempertimbangkan nilai-nilai moralitas teologis, keadilan dan keterlibatan menentukan komponen pengupahan melalui kontraktual serta ukuran kelayakan upah tidak semata-mata diukur dengan standarisasi UMK.

Untuk itu saran atas skripsi ini ialah agar Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dikombinasikan dengan klausul kebutuhan spesifik yang lebih mengedepankan daya tawar buruh perempuan, kedua mengusulkan kepada *decision maker* agar memasukkan konsep pengupahan berbasis syariah Islam ke dalam hukum positif yang terdiri atas asas keterbukaan, keadilan, persamaan, kelayakan dan proporsional, asas musyawarah serta asas ketuhanan dan moral sebagai wujud kontribusi Islam pada perkembangan hukum ketenagakerjaan di bidang pengupahan serta mengusulkan draft revisi UUK agar memformulasikan konsep pengupahan berbasis syariah ke dalam hukum positif dalam perspektif *feminist jurisprudence* dikarenakan adanya nilai-nilai moral (islam), asas-asas hukum ketenagakerjaan di bidang pengupahan yang sesuai dengan penuangannya ke dalam hukum nasional, terapan *feminist jurisprudence* melalui kebutuhan spesifik buruh perempuan.

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan	
Halaman Sampul Dalam	i
Halaman Persembahan	ii
Halaman Motto	iii
Halaman Pernyataan	iv
Halaman Prasyarat Gelar	v
Halaman Persetujuan	vi
Halaman Pengesahan	vii
Halaman Penetapan Panitia Penguji	viii
Halaman Ucapan Terima Kasih	ix
Halaman Ringkasan	xi
Halaman Daftar Isi	xiii
Halaman Daftar Tabel	xv
Halaman Daftar Lampiran	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Metode Penelitian	
1.4.1. Tipe dan Desain Penelitian.....	12
1.4.2. Sumber Bahan Hukum.....	13
1.4.3. Metode Pengumpulan Bahan Hukum.....	14
1.4.4. Analisa Bahan Hukum.....	15
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Konsep Upah dan Sistem Pengupahan Berdasarkan Hukum Positif.....	16
2.1.1 Hakikat Upah.....	18
2.1.2 Kebijakan Pengupahan.....	19

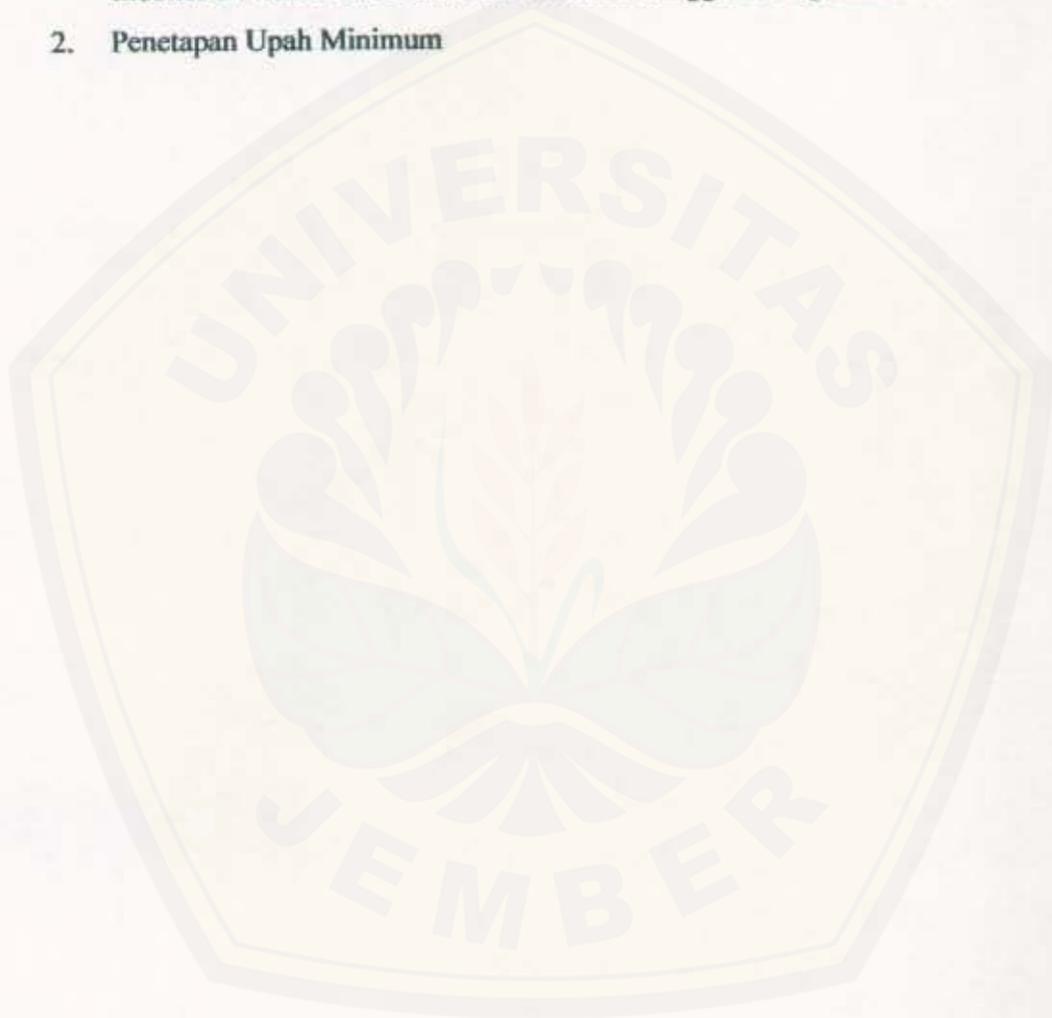
2.1.3 Upah selama pekerja sakit	21
2.2 Macam-macam Sistem Pengupahan	23
2.3 Konsep Upah dan Sistem Pengupahan Berdasarkan Syariah Islam	25
2.4 Pengertian, Sejarah dan Teori <i>Feminist Jurisprudence</i>	27
BAB 3. PEMBAHASAN	
3.1 Konsep <i>Feminist Jurisprudence</i> dalam Sistem Pengupahan	38
3.2 Kelebihan Konsep Upah Berbasis Syariah	51
3.2.1 Komponen Upah	53
3.2.2 Upah Minimum	54
3.2.3 Upah Lembur	57
3.2.4 Islam dan Prestasi Kerja	58
3.3 Formulasi Konsep Pengupahan Berbasis Syariah	71
BAB 4 PENUTUP	
4.1 Kesimpulan.....	79
4.2 Saran.....	80
DAFTAR BACAAN.....	81

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1.	Rata-rata upah pekerja/buruh selama sebulan tahun 2005 menurut jenis pekerjaan utama dan jenis kelamin	24
2.	Konsep <i>feminist jurisprudence</i> dalam sistem pengupahan dan aplikasi pada Undang-Undang Nomor 13/ 2003	48
3.	Konsep <i>feminist jurisprudence</i> dalam sistem pengupahan	50
4.	Substansi upah dari terjemah ayat, interpretasi para ahli dan konsep hukum positif	60
5.	Aspek kelebihan pada konsep upah berbasis syariah	68
6.	Formulasi konsep dan sistem pengupahan berbasis syariah kedalam hukum positif dalam perspektif <i>feminist jurisprudence</i>	75

DAFTAR LAMPIRAN

- | No | Judul |
|-----------|--|
| 1. | Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER-17/MEN/VIII/2005 tanggal 26 Agustus 2005 |
| 2. | Penetapan Upah Minimum |



BAB I PENDAHULUAN



1.1 Latar Belakang

Salah satu tujuan pembangunan ialah memajukan kesejahteraan umum dan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia¹. Terkait upaya mencapai kesejahteraan rakyat itu, Pemerintah melakukan perbaikan infra struktur dan akses sumber daya ekonomi yang salah satunya ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh².

Dimanapun di dunia ini termasuk Indonesia pekerja/buruh selalu menjadi obyek eksploitasi. Betapapun idealnya konsep hubungan perburuhan yang dicanangkan Indonesia, misalnya yang dikenal dengan konsep hubungan industrial Pancasila sebagai media menciptakan keharmonisan hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan majikan. Sebagaimana penegasan Prof Iman Supomo, S.H³, bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dan majikan yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh pekerja/buruh dengan majikan. Pekerja/buruh menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah. Terdapat tiga unsur hubungan kerja, yaitu : (a). pekerjaan yang harus dilakukan, (b). perintah (bekerja atas perintah atasan), (c). upah. Tanpa adanya ketiga unsur dimaksud, maka tidak ada hubungan kerja. Klausul dimaksud diakomodasikan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Membicarakan kesejahteraan pekerja/buruh satu diantaranya membahas persoalan upah yang merupakan denyut nadi bagi pekerja/buruh. Berdasarkan hal tersebut, upah didefinisikan dalam pasal 1 angka 30 Undang-Undang

¹ Esensi pembukaan Undang-Undang Dasar (UUD) Republik Indonesia 1945 alinea ke-empat.

² Istilah tenaga kerja ataupun pekerja dalam Negara Indonesia belum ada kekonsistenan. Pada dasarnya pola pandangan yuridis sosiologis mengistilahkan pada istilah buruh. Lengkapnya, lihat Halili Toha, S.H., dan Hari Pramono

³ Hubungan kerja disebut juga hubungan perburuhan atau hubungan industrial. Ada beberapa istilah mengenai hubungan kerja ini, yaitu : (a). *Labour Relations*, (b). *Labour Management Relations*, (c). *Industrial Relations*. Lengkapnya, lihat Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*. Diambil dari buku Sendjun H. Manulang, S.H., *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta.

Ketenagakerjaan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Kebutuhan dan tuntutan normatif pekerja/buruh terhadap upah adalah suatu hal yang wajar. Ketentuan upah telah diatur pada peraturan perundang-undangan dalam bentuk Undang-Undang, Keputusan Presiden, Peraturan Menteri, Surat Edaran, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) hingga kesepakatan bersama antara buruh dengan majikan baik yang tertera pada Perjanjian Kerja Bersama maupun Kesepakatan Kerja Bersama. Namun masalahnya upaya yang telah dilakukan pemerintah tiap tahun guna mengakomodasikan tuntutan kebutuhan minimum masih menimbulkan ketidakpuasan buruh sebagaimana gejolak yang acapkali muncul sebagai wujud tanggapan terhadap standarisasi ketentuan Upah Minimum Propinsi dan Kabupaten (UMP dan UMK). Hal ini tidak saja dalam tataran normatif tapi juga tataran implementasi atas kebijakan upah yang telah ditetapkan.

Kenyataan demikian menjustifikasi Teori Upah Hukum Alam yang dikemukakan oleh Ricardo. Dalam teori dimaksud upah ditetapkan atas dasar biaya yang diperlukan untuk memelihara atau memulihkan tenaga buruh yang telah dipakai untuk melakukan sesuatu agar terus dapat dipergunakan dalam proses produksi. Teori upah ini datangnya dari majikan⁴. Upah bagi buruh hanya cukup untuk menjaga kesehatan dan makan buruh. Menurut teori ini dikalangan buruh selalu terjadi persaingan sehingga upah buruh akan tertekan sampai batas minimum dan naik turun upah selalu berkisar pada batasan minimum.

Berdasarkan hal diatas, fakta hukum menunjukkan di beberapa kota ditemukan cukup banyak inkonsistensi pembayaran upah yang tidak sesuai dengan standart Upah Minimum Kabupaten (UMK). UMK masih berorientasi pada pemenuhan Kebutuhan Hidup Minimal (KHM) melainkan bukan pada pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak (KHL), padahal ketentuan dimaksud sudah

⁴ Outline kuliah hukum ketenagakerjaan oleh I.G.A.N. Dirgha, S.H, M.S. Fakultas Hukum Universitas Jember. 2004

diatur dalam Keputusan Menaker No. KEP. 72/MEN/1984 tentang Dasar Perhitungan Upah Lembur dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000 yang disertai dengan penetapan upah minimum di tiap propinsi melalui bentuk Keputusan Gubernur propinsi masing-masing. Namun keberadaan aturan-aturan tersebut masih menimbulkan penyimpangan UMK diberbagai daerah.

Hal ini dapat dilihat pada di Bogor, 3500 buruh aksi unjuk rasa selama 3 jam di depan pintu gerbang pabrik sepatunya PT Imba Raya Trading terhadap para pengusaha/majikannya, hal ini juga terjadi di kota Gresik⁵. Mogoknya para pekerja/buruh PT Hyun di Tangerang yang menuntut atas dihapusannya upah pembayaran uang makan dan transport⁶. Di Sidoarjo sekitar 50 pekerja/buruh CV Fajar Kimia melakukan mogok kerja di halaman pabrik di Jalan Panglima Sudirman, Kletek, Taman⁷. Di sisi lain, mengeluhnya pekerja/buruh kontrak di Bekasi atas tidak diberikanya upah dan tunjangan yang layak bagi kelangsungan hidupnya oleh para pengusaha/majikan yang lalai akan kewajibannya⁸. Fakta lainnya yakni para buruh di Bekasi menuntut kenaikan UMK, para buruh meminta Pemerintah Kabupaten Bekasi membubarkan Dewan Ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi yang dinilai gagal merumuskan kenaikan UMK. Berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat nomor 561/kap. 1016-bangsos/03 tentang upah minimum Jawa Barat 2004, UMK Kabupaten Bekasi adalah Rp 670 ribu. UMK sebesar Rp 670 ribu sangat jauh dari kebutuhan sehari-hari para buruh pada kondisi perekonomian seperti sekarang. Paling tidak, kebutuhan untuk kondisi saat ini adalah Rp. 782 ribu per bulan. Selain itu berdasarkan surat kabar pikiran rakyat, di Bandung 8.000 buruh malah dari 160 perusahaan tekstil memperoleh upah di bawah upah minimum kabupaten (UMK) Kabupaten Bandung sebesar Rp

⁵ 3500 buruh PT Golden Rubben Indo I, Produsen sandal New Era melakukan mogok kerja dengan memasang spanduk di pintu masuk untuk menuntut peningkatan kesejahteraan yang dinilai sangat minim. Lengkapnya lihat Kompas, Rabu 5 Juni 2002.

⁶ Lihat Kompas, Selasa 16 Februari 2006

⁷ Para buruh menuntut pembayaran upah sesuai dengan ketentuan upah Minimum Kabupaten Sidoarjo, dan diikutsertakan dalam jaminan sosial tenaga kerja, Kompas, 28 April 2005. *Buruh Mogok Tuntut Gaji Sesuai UMK*

⁸ *Tempo Interaktif*, 17 Desember 2003

537.500. Mereka rata-rata mendapat upah lebih rendah sekira Rp 10 ribu hingga Rp 20 ribu. Bahkan, banyak pula yang mendapat upah di bawah Rp 500 ribu.

Tidak hanya itu, sekitar 400 pekerja/buruh yang tergabung dalam Serikat Pekerja Nasional Kabupaten Serang, Banten⁹, berunjuk rasa di depan Kantor DPRD Serang. Aksi diawali *long march* dengan membawa berbagai poster dan spanduk. Para pekerja/buruh juga berorasi. Dalam orasinya para pekerja/buruh menilai pemerintah saat ini tidak berpihak kepada pekerja/buruh. Mereka menuntut Pemerintah Kabupaten Serang dan Provinsi Banten mencabut Peraturan Daerah tentang retribusi yang memberatkan pengusaha/majikan. Peraturan ini di nilai akan memaksa pengusaha/majikan memotong biaya produksi, antara lain dengan menekan upah pekerja/buruh. Mereka juga mendesak perlunya pengadaan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja/buruh. Hal serupa juga terjadi pada mayoritas kota seluruh Indonesia¹⁰ yang mengakibatkan angka pemogokan buruh dari tahun ke tahun meningkat.

Hemat penulis, buruh/pekerja berikut keluarganya mempunyai ketergantungan terhadap besarnya nilai upah yang diterima dalam rangka membiayai pemenuhan kebutuhan sehari-hari mulai dari kebutuhan pangan, sandang, papan dan beragam kebutuhan lainnya. Namun dalam aturan bidang pengupahan masih menyisakan pertanyaan dan persoalan yang belum tuntas untuk diselesaikan yakni komponen kebutuhan hidup layak sebagai dasar penentuan upah minimim. Itulah sebabnya, buruh atau serikat buruh senantiasa mengharapkan bahkan sering menuntut kenaikan upah kepada pihak pengusaha/majikan. Ditambah lagi unsur penting yang harus dicatat bahwa dominasi aktor pemogokan adalah buruh perempuan¹¹.

⁹ Metro tv news.com, Serang, Kamis, 01 Februari 2007 07:09 WIB. *Ratusan Buruh Di Serang Demo Menuntut Perbaikan Kesejahteraan*

¹⁰ Hal ini juga merambah pada tataran lokal, semisal pada Kabupaten Jember Banyaknya pemberian upah tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) di beberapa kota, terutama lokal Jember (penemuan kasus oleh LSM Sarbumusi sebanyak 142 kasus upah-buruh), dapat dibuktikan pada P.G. Djatiroto-Lumajang sampai melakukan aksi mogok selama 7 hari (rekor mogok kerja terlama didunia selain di Chekoslovakia), dan hal sejenis yang terjadi di Sumberlanas, Sumberwadung-Sempolan, Jember 2006. Fakta diperoleh dari dokumen resmi buku Panduan Pelatihan untuk Buruh. Sketsa : 2005

¹¹ Mengapa hal itu terjadi, hasil penelitian menghasilkan gambaran kondisi buruh perempuan diatas cukup membuktikan rasionallitas mengapa mereka menjadi lebih militan. Pertumbuhan sikap melakukan perlawanan, dapatlah dihubungkan dengan indikator jeleknya kualitas hidup mereka. Dimana hal itu telah mendorong percepatan perubahan prinsip-prinsip nilai sosial yang selama ini membelenggu sikap kritis mereka. Lihat Munir dan Gerakan Perlawanan Buruh.

Persoalan upah hingga kini memang masih menjadi isu mengedepan yang mewarnai dinamika hubungan industrial di Indonesia. Kenyataan demikian menjadi lebih tidak kondusif jika dikaitkan dengan isu ideologi patriarki yang menghegemoni hukum positif di Indonesia termasuk kebijakan hukum di bidang pengupahan. Pada gilirannya terjadi diskriminasi yang menempatkan buruh perempuan sebagai pihak yang dirugikan.

Sebenarnya Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 terutama pasal 5 UUK dan beberapa peraturan pelaksanaannya sudah mengatur hak-hak/perlindungan kepada buruh perempuan, namun regulasi tersebut belum sempurna mengatur kebutuhan spesifik buruh perempuan yang secara biologis berbeda dengan buruh laki-laki.

Dalam UUK, hak-hak buruh Indonesia termasuk buruh perempuan mendapatkan kepastian tentang ketentuan normatif atau minimal yang wajib diberikan oleh pengusaha/majikan kepada pekerja/buruh. Namun, dalam tataran implementasi, kebutuhan spesifik buruh perempuan yang tertuang pada pasal 81 UUK sampai pasal 93 UUK belum maksimal diterapkan bahkan kebutuhan untuk tambahan gizi pada waktu hamil, pembalut dan menyusui tidak diperhitungkan oleh majikan.

Sedangkan untuk hak-hak lain yang disebut dengan "kepentingan" seperti tunjangan, bonus, insentif dan lainnya di luar hak-hak normatif Undang-Undang ini mengamanatkan kepada majikan dan buruh untuk bernegosiasi mencapai kesepakatan dan hal tersebut diminta dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Namun klausul yang tertuang dalam PKB dan PP sifatnya diskriminatif dan mengikat, artinya hanya didominasi oleh pihak majikan pun juga lebih mengcover kebutuhan buruh laki-laki. Semuanya ini tampak jelas pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep. 48/Men/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Padahal aturan ini mensyaratkan tidak boleh ada unsur melanggar atau mengabaikan kesepakatan.

Berangkat dari fakta diatas ditambah dengan sejauh ini belum banyak perhatian yang mengkaji kebijakan pengupahan yang diskriminatif baik secara horizontal maupun vertikal terhadap Buruh Perempuan (BP) di Indonesia. Penulis tergerak untuk menganalisis dan mengkaji hal dimaksud, disebabkan pula banyak anggapan orang selama ini yang melihat BP sebagai tenaga kerja kurang potensial ataupun sebagai tenaga kerja sambilan saja¹². Maraknya industrialisasi yang melibatkan banyak BP serta berkembangnya tuntutan kemitrasejajaran laki-laki dan perempuan di berbagai bidang kehidupan maka sudah saatnya kebijakan pengupahan terhadap BP dikaji ulang secara kritis.

Dalam situasi negara dimana buruh masih dianggap sebagai subordinat terhadap pengusaha dan pemerintah, maka yang paling menderita adalah buruh perempuan¹³. Karenanya merupakan hal mendesak untuk melakukan dekonstruksi paradigmatik terhadap cara pandang kita terhadap hukum, sehingga dengan perubahan ini diharapkan secara fungsional hukum akan memberikan nilai tambah manfaat terhadap buruh perempuan di bidang pengupahan. Secara paradigmatik terdapat ilmu pengetahuan antara acuan teori hukum positif berdasarkan perspektif (pengalaman)¹⁴ perempuan yang disebut *feminist jurisprudence* merupakan

“Feminist jurisprudence is a philosophy of law based on the political, economic, and social equality of sexes. As a field of legal scholarship, feminist jurisprudence began in 1960s. It now holds a significant place in U.S. law and legal thought and influences many debates on sexual and domestic violence, inequality in the workplace, and gender based discrimination. Through various approaches, feminists have identified gendered components and gendered implications of seemingly neutral laws and practices. Laws affecting employment, divorce, reproductive rights, rape, domestic violence, and sexual harassment have all benefited

¹² Rachmad Safa'at. *Kebijakan Pengupahan Buruh Perempuan; Sebuah Analisis Gender*. Hal. 91. Dalam bukunya berjudul : *Buruh Perempuan: Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia*. IKIP Malang : 1998

¹³ Mansour Fakhri, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1996, hal 14

¹⁴ Tujuannya adalah tercipta teori hukum yang berperspektif perempuan (*feminist jurisprudence*), perubahan hukum positif berdasarkan perspektif perempuan dan tercapainya emansipasi perempuan lewat hukum. Lihat artikel Donny Danardono, dalam tulisannya *Hukum Berperspektif Perempuan : Emansipasi atau Mendefinisikan Kembali Perempuan?*. Disampaikan dalam Temu karya hukum berperspektif gender yang diadakan oleh kelompok kerja *convention watch-pusat kajian wanita dan jender*. UI, di Jakarta, 25-27 Juni 2003

from the analysis and insight of feminist jurisprudence¹⁵". (Diterjemahkan bahwa *feminist jurisprudence*¹⁶ adalah suatu filsafat hukum berdasar pada segi politik, ekonomi, dan persamaan jenis kelamin. Sebagai bidang dari ilmu pengetahuan tentang undang-undang, *feminist jurisprudence* ini lahir tahun 1960. Sekarang ini mempunyai peranan penting di dalam hukum Amerika. Hal ini sangat mempengaruhi pemikiran banyak orang atas seksual dan kekerasan rumah tangga, ketidaksamaan di tempat kerja dan jenis kelamin yang diskriminatif. Berbagai pendekatan, *feminist jurisprudence*¹⁷ sudah mengenali komponen gender dan implikasinya tentang hukum. Nampaknya, sesuai dengan kenyataan. Sehingga, dengan adanya hukum ini sangat membantu dalam penyelesaian di bidang ketenagakerjaan, perceraian, hak reproduktif, perkosaan, kekerasan dalam rumah tangga dan seksual).

Dari sisi penawaran, pertama dalam pasar tenaga kerja terdapat kelebihan angkatan kerja perempuan daripada permintaan. Kedua, diskriminasi seksual sebagai manifestasi ketidakadilan yang memberi status perempuan lebih murah daripada buruh laki-laki. Di samping itu, kekhususan biologis perempuan seperti haid, hamil, melahirkan dan menyusui menyebabkan *labor turn over* buruh perempuan tinggi. Sehingga pengusaha lebih memilih pekerja laki-laki kecuali pekerja perempuan mau di beri upah rendah¹⁸. Hal ini sangat bertentangan dengan

¹⁵ Martha Minow, *Making All the Difference* (Cornell, 1990). Patricia Williams, *The Alchemy of Race and Rights* (Harvard, 1991). *Category: Legal Theory*. Retrieved from http://www.law.cornell.edu/wex/index.php/Feminist_jurisprudence

¹⁶ *Feminist jurisprudence* diterjemahkan oleh Donny Danardono sebagai hukum yang berperspektif perempuan. dalam artikelnya berjudul *Dekonstruksi Hukum Feminis Post-Strukturalis, Rekonstruksi Hukum Habermasian*. Temu karya hukum berperspektif gender yang diadakan oleh kelompok kerja *convention watch-pusat kajian wanita dan jender*. UI, di Jakarta, 25-27 Juni 2003.

¹⁷ Kata feminis diterjemahkan dalam arti wanita. Sedangkan penulis tetap menggunakan kata perempuan, karena lebih pada suatu penghormatan dan pemberdayaan dalam arti luas. Dikarenakan Istilah "wanita" berasal dari leksikon bahasa sansekerta : wanita yaitu "yang diinginkan oleh kaum lelaki", sehingga lebih berkonotasi pasif. Dalam perkembangan bahasa Indonesia siusana kwelju (1991) mengatakan bahwa ungkapan-ungkapan yang ada menyebutkan bahwa wanita adalah pemelihara yang sabar, pasif, diam dan menjadi pesakitan, kurang standar, tidak di harap untuk menonjolkan diri dan boleh berprofesi, tetapi kurang diakui peranannya. Sedangkan istilah "perempuan" menurut Prasetyo Murniati (1991) sengaja dipergunakan untuk istilah "women" berasal dari akar bahasa Melayu yang berarti empu = induk, artinya "yang memberi hidup". Istilah ini tampaknya lebih dinamis dan sarat makna dibanding istilah wanita. Lihat, artikel Rachmad Safa'at, *Siapa itu Perempuan dan Mengapa Peduli Pada Perempuan*. Dalam bukunya berjudul, *Buruh Perempuan: Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia*. IKIP Malang : 1998

¹⁸ Rendahnya upah perempuan yang bekerja di pabrik dibandingkan dengan buruh laki-laki sebenarnya menunjukkan masih berlakunya nilai gender yang menempatkan perempuan sebagai penghasil sekunder dari pendapatan rumah tangga secara keseluruhan, meskipun dalam kenyataannya tidak jarang perempuan itu sebagai pencari nafkah utama dalam keluarganya (Jo Little Peaked an pat Rhicardson, 1988). Dalam kaitan ini Richard Anker (1982) mengemukakan bahwa rendahnya upah yang diberikan pada perempuan. Dikarenakan perempuan pada mulanya

hak asasi manusia karena meninggalkan sebagian besar hak perempuan tidak masuk hitungan¹⁹ terutama pada hak-hak dasar buruh perempuan yaitu upah. Kenyataan yang dihadapi dunia kerja saat ini mengisyaratkan bahwa meskipun arus perempuan meninggalkan sektor domestik meningkat dengan tajam. Tetapi status dan nasib perempuan di dunia kerja tidak mengalami perubahan²⁰.

Keadaan demikian tentu saja tidak kondusif bagi pengembangan iklim investasi asing untuk menanamkan modalnya di Indonesia. Sementara keberadaan investasi tersebut sangat berarti bagi pengembangan perekonomian di Indonesia terutama untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh. Disinilah pentingnya untuk mencari pemecahan persoalan sebagai pemicu gejolak pekerja/buruh yakni upah dalam perspektif *feminist jurisprudence*. Dikarenakan sistem pengupahan berdasarkan hukum positif masih belum tuntas menjawab berbagai persoalan

bekerja pada rumah tangga yang tidak dibayar atau *unpeaked worker*. Akibat dari keadaan tersebut perempuan merasa rela walaupun dengan upah yang relative rendah. Di samping itu, adanya alasan ideologis yang berlaku di dalam masyarakat, yaitu laki-laki dianggap sebagai pencari nafkah utama mengakibatkan perempuan yang bekerja biasanya dianggap sebagai gaktor pelengkap dari suaminya alasan inilah yang memperkuat nilai gender yang berlaku dalam masyarakat. Disamping alasan tersebut, Richard Anker (1982) dengan model *human capital* berusaha untuk menjelaskan mengapa upah buruh perempuan lebih rendah dari laki-laki secara ringkas, menyebutkan alasan berikut : (1). secara fisik, perempuan dianggap lebih lemah daripada laki-laki; (2). adanya "tanggung jawab sosial" yang dilimpahkan pada perempuan mengakibatkan kelompok ini berpindah pekerjaan dan memiliki absensi yang relative cukup tinggi. Sebagian besar perempuan tidak mengenal *on job training*. Keadaan inilah yang kemudian sering mengakibatkan buruh wanita sulit mengalami kenaikan upah promosi. Masih dalam kaitan dengan rendahnya upah pekerja wanita, Tee Klan Wee (1981) menyebutkan bahwa tingkat pendidikan menentukan tingkat produktivitas kerja seseorang. Dalam hal ini tingkat produktivitas akan menentukan upah, sehingga dengan pendidikan rendah, maka upah yang diberikan buruh perempuan pun menjadi rendah pula.

¹⁹ Beberapa hak perempuan merupakan hak perlindungan hukum, sosial, ekonomi yaitu dipusatkan pada pangan, papan, pendidikan dan pekerjaan. Lihat Charlotte Bunch. Dalam artikelnya *Hak-hak Perempuan Sebagai Hak Asasi Manusia : Menuju Perbaikan Hak Asasi Manusia*.

²⁰ Kamla Bahsan, *Feminisme dan Relevansinya*, Jakarta ; Gramedia, 1993, hal.12-14. Lihat pula pengalaman penelitian Prof. Dr. Agnes Widanti dalam disertasinya yang ditulis dalam buku *Hukum Berkeadilan Jender*. Kompas. Jakarta : 2005, bahwa masuknya buruh perempuan ke pabrik tekstil dan garmen di Kabupaten Semarang, di satu pihak menarik mereka dari sektor domestik ke sektor publik sehingga melepaskan stereotip jender tentang tempat perempuan di sektor domestik, tetapi di lain pihak menimbulkan masalah baru yang berkaitan dengan jender yaitu para buruh perempuan masih dianggap sebagai makhluk domestik yang bekerja di sektor publik. Sehingga timbul berbagai ketidakadilan antara lain upah rendah (hanya sebagai penghasil tambahan), jenis pekerjaan mereka merupakan kepanjangan tangan dari tugas domestik yang membutuhkan ketelitian, kesabaran, pelayanan dan jam kerja panjang. Di samping itu mereka masih mendapat perlakuan yang melecehkan, termarginalisasi dan tersubordinasi. Buruh perempuan yang terkonsentrasi pada industri pdat kerja disertai pekerjaan yang hanya merupakan langkah kecil dari seluruh proses produksi sehingga mereka merasa hanya berperan kecil dengan pekerjaan yang mudah. Oleh karena itu, maka proses pembodohan dan keterasingan terjadi pada buruh perempuan. Hal 97-98

serius dalam masalah ketenagakerjaan²¹. Banyak terjadi kasus dimana pekerja/buruh protes kepada pengusaha/majikan akibat upahnya lebih kecil daripada pekerja/buruh baru, padahal pekerjaannya sama. Diantaranya adalah seperti yang terjadi di salah satu perusahaan di Jakarta pada Tahun 2003. Perusahaan tersebut menerapkan kebijakan bagi pekerja/buruh baru bahwa penentuan upah pekerja/buruh baru didasarkan atas *bargaining* (tawar menawar) pada saat masuk kerja²². Pengalaman bekerja dan imbalan yang diterima di tempat lain menjadi pertimbangan untuk penentuan upah pekerja/buruh baru tersebut. Tetapi fakta yang terjadi akibat kebijakan baru itu adalah timbulnya keresahan pada pekerja/buruh lama yang merasa tidak dihargai oleh perusahaan karena upahnya lebih kecil daripada pekerja/buruh baru, padahal pekerjaannya sama. Karenanya menjadi suatu keharusan jika ingin menyelesaikan berbagai persoalan tersebut khususnya masalah upah dengan mencari solusi alternatif untuk mengatasi berbagai persoalan itu.

Sebagaimana diketahui bahwa mayoritas penduduk Indonesia adalah muslim. Dengan kata lain, sebagian besar pekerja/buruh di Indonesia beragama Islam. Ironisnya, hingga saat ini belum ada upaya serius dari para pihak yang menempatkan ajaran Islam sebagai media alternatif mengatasi persoalan perburuhan. Terutama pembentukan norma-norma di Indonesia.

Konsep Islam menggariskan upah dan gaji lebih komprehensif. Upah didefinisikan sebagai imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi dunia (adil dan layak) serta bentuk imbalan akhirat. Hal ini sama dengan tujuan peraturan pengupahan dalam hukum positif guna pemenuhan kebutuhan pekerja/buruh sehari-hari mulai dari kebutuhan pangan, sandang, papan

²¹ Banyak inkonsistensi pembayaran upah yang tidak sesuai dengan standart Upah Minimum Kabupaten (UMK). Hal ini dapat dilihat dengan aksi demonstrasi dan *long march*. Ada juga fakta di mana bonus yang dibagikan kepada karyawan Menimbulkan protes karyawan. Seharusnya jika perusahaan memberikan bonus kepada karyawan karena perusahaan untung, maka karyawan bersyukur dan berterimakasih kepada perusahaan. Tetapi yang terjadi disalah satu perusahaan di Jakarta tahun 2003 adalah sebaliknya, karyawan protes terhadap kebijakan pembagian bonus. Perusahaan menetapkan kebijakan bahwa sebesar 80% laba perusahaan dikembalikan kepada karyawan. Jika laba operasional sebesar 1 milyar rupiah, dikembalikan 800 juta rupiah dalam bentuk Bonus. Beberapa karyawan protes karena bonus yang diterimanya lebih kecil dari yang diharapkannya. Sebagian lagi protes karena pada karyawan yang pekerjaan dan tugasnya sama, bonus yang diberikan berbeda-beda

²² Lihat Asep, Ishak dan Hendri Tanjung, 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cet. Kedua. Penerbit Universitas Trisakti. Jakarta

dan beragam kebutuhan lainnya yakni dalam menetapkan dasar UMP dan UMK mengacu pada KFM atau KHM. Demikian sebaliknya, pihak pengusaha juga mempunyai kepentingan yang besar dengan upah karena upah merupakan komponen penting pengeluaran biaya perusahaan. Tidak jarang pengusaha mempunyai anggapan bahwa upah hanya merupakan biaya semata, sehingga mengakibatkan kehati-hatian yang berlebihan dalam mengalokasikan anggaran untuk upah.

Atas dasar uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengupahan merupakan problematika mendasar yang masih mewarnai dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam situasi multi krisis dewasa ini, dalam konteks pengupahan, Islam memberikan alternatif jalan keluar melalui konsepsi ajarannya yang memiliki karakteristik khusus. Dalam perspektif Islam, upah sangat berkaitan dengan moral yang tidak hanya sebatas materi tetapi menembus batas kehidupan yakni dimensi akhirat yang disebut pahala. Dalam riwayat Baihaqi mengatakan : "Berikanlah upah kepada buruh sebelum kering keringatnya dan beritahukan ketentuan upahnya terhadap apa yang dikerjakannya". Di dalam Al-Qur'an juga disebutkan "Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya, dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan"²³.

Persoalannya sekarang, terletak bagaimana membumikan konsepsi Islam tersebut menjadi komponen sistem sebagai bagian dari regulasi hukum di bidang ketenagakerjaan terkait dengan pengupahan. Kalau dewasa ini kontribusi Islam menghasilkan sistem perbankan syariah²⁴, tidak menutup kemungkinan kelak

²³ QS. Asy-Syua'ra : 183. Ayat diatas bermakna bahwa seseorang merugikan orang lain dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dengan makna lebih jauh, hak-hak dalam upah seseorang diberikan lebih rendah dari standarnya. Dalam tafsir hikmah pembentukan hukum-hukum yang diperintahkan Allah (Hukum Islam). (Prof. H. Mahmud Yunus, *Kamus Arab Indonesia*), Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Qur'an, Jakarta, 1973.

²⁴ Disisi lain kita juga telah dibuat terperangah terhadap perkembangan keberadaan perbankan syariah yang mampu bertahan pada saat krisis ekonomi dibanding dengan bank-bank konvensional lain. Novita Wulandari, *Keunggulan Komparatif Bank Syariah*. (2004). <http://www.suara merdeka.com>. Senin, 22 Nopember 2004. Bukti empiris menunjukkan ketika Indonesia mengalami krisis multidimensi perbankan syariah tetap eksis karena lewat sistem nisbah (persentase bagi hasil) tidak hanyut oleh tingkat suku bunga simpanan yang melonjak sehingga beban operasional lebih rendah dari bank konvensional. Di Jawa Tengah, data Bank Indonesia Semarang menunjukkan sampai akhir Mei 2004 perkembangan bank syariah cukup progresif. Jumlah jaringan mencapai 11 kantor cabang yang terdiri atas 7 kantor cabang bank umum syariah dan 4 kantor cabang unit usaha syariah. Dari sisi kinerja, rasio pembiayaan bank syariah ternyata lebih tinggi dibandingkan dengan bank konvensional. Keberhasilan itu lebih karena segmen kegiatan syariah berhubungan langsung dengan sektor riil. Fakta itu juga menunjukkan fungsi intermediasi

terdapat sistem pengupahan berbasis syariah. Hal ini dipertegas bahwa Islam menganjurkan penentuan upah kerja buruh perempuan diberikan sesuai kebutuhan pokoknya. Berdasarkan hal diatas, penulis tertarik mengkaji dan menganalisis mengenai permasalahan ini dalam judul “Pengupahan Berbasis Syariah Sebagai Alternatif Pada Sistem Pengupahan Di Indonesia Dalam Perspektif *Feminist Jurisprudence*”. Diharapkan dari penelitian ini kelak dapat diformulasikan konsep pengupahan sebagai hasil formulasi konsep pengupahan konvensional yang mengakomodasikan perspektif feminis *jurisprudence* yang secara substansif diwarnai oleh konsepsi Islam.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apa konsep *feminist jurisprudence* dalam sistem pengupahan?;
2. Bagaimana telaah konsep upah berbasis syariah dibanding dengan sistem pengupahan yang selama ini diterapkan berdasarkan hukum positif?;
3. Bagaimanakah memformulasikan konsep pengupahan berbasis syariah Islam ke dalam hukum positif dalam perspektif *feminist jurisprudence*?

1.3 Tujuan Penelitian

Agar penulisan proposal ini diperoleh sasaran yang dikehendaki, maka tujuan penulisan skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mengkaji konsep *feminist jurisprudence* dalam sistem pengupahan;
2. Untuk mengetahui dan menelaah konsep upah berbasis syariah dibanding dengan sistem pengupahan yang selama ini diterapkan berdasarkan hukum positif;
3. Untuk menawarkan alternatif solusi dengan formulasi baru tentang konsep pengupahan berbasis syariah Islam ke dalam hukum positif dalam perspektif *feminist jurisprudence*.

bank syariah telah berjalan makin baik. Mengingat basis ekonomi dan perbankan syariah berada di sektor riil yang merupakan mesin penggerak utama dalam pembangunan ekonomi, perlu ada kemauan baik dan pemihakan yang jelas dari institusi terkait dalam pengaturan dan kebijakan antara sektor riil dan moneter atau perbankan

1.4 Metode Penelitian

1.4.1 Tipe dan Desain Penelitian

Untuk menjamin kebenaran dan pertanggungjawaban ilmiah dalam penelitian ini, maka aspek epistemologi mutlak diperlukan. Aspek ini dimaksud untuk mengetahui cara peneliti mendapatkan pengetahuan dari masalah yang diteliti²⁵. Aspek ini relevan dengan metode penelitian yang dipakai untuk mengkaji pokok permasalahan yang ada di dalam tulisan ini. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif yakni dilakukan untuk mengidentifikasi dan menggambarkan sebuah fakta hukum yang tidak begitu diperhatikan oleh banyak pihak dalam hal ini yaitu konsep pengupahan bagi pekerja/buruh di Indonesia. Metode yuridis ini dilakukan dengan cara menggali dan mengkaji kepustakaan hukum terutama hukum positif dan syariah islam serta asas dan konsep hukum tentang pengupahan dengan cara penelusuran peraturan perundang-undangan yang terkodifikasi.

Nilai ilmiah suatu pembahasan dan pemecahan masalah terhadap *legal issue* yang diteliti sangat tergantung kepada cara pendekatan (*approach*) yang digunakan. Jika cara pendekatan tidak tepat, maka bobot penelitian tidak akurat dan kebenarannya dapat digugurkan²⁶. Dalam kaitannya dengan penelitian normatif, maka digunakan beberapa pendekatan yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*).

(1). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*)

Digunakan sebagai upaya menjawab rumusan masalah yang dihadapi. Pendekatan undang-undang (*statute approach*) ialah suatu pendekatan dimana peneliti melakukan telaah terhadap semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani²⁷. Dalam hal ini terkait dengan seluruh peraturan yang berkenaan dengan peraturan hukum positif maupun syariah islam yang mengatur tentang konsep pengupahan sebagai tema sentral penelitian ini. Kemudian hasil telaah tersebut dapat memberikan suatu *out*

²⁵ Jujun S. Suriasumantri, 1999 : 3-6 dalam Soetandyo Wignjosoebroto, *Hukum, Paradigma, Metode dan Dinamika Masalahnya*, Elsam dan Huma, Jakarta, 2002, hal 56

²⁶ Johny Ibrahim, 2006 : 299

²⁷ Peter Mahmud Marzuki, 2005 : 137

put atau argumen ilmiah untuk memecahkan isu hukum yang dihadapi. Untuk itu peneliti melihat hukum sebagai sistem tertutup yang mempunyai sifat-sifat sebagai berikut :

- a. *comprehensive*, artinya norma-norma hukum yang ada di dalamnya terkait antara satu dengan lain secara logis.
- b. *All-inclusive*, bahwa kumpulan norma hukum tersebut cukup mampu menampung permasalahan hukum yang ada sehingga tidak akan ada kekurangan hukum.
- c. *Systematic*, bahwa di samping bertautan antara satu dengan yang lain, norma-norma hukum tersebut juga tersusun secara hierarkis²⁸.

(2). Pendekatan konseptual (*conceptual approach*)

Berkenaan dengan konsep hukum yakni tentang konsep upah dalam sistem pengupahan di Indonesia baik pada hukum positif maupun syariah islam yang harus diperhatikan oleh para pengusaha/majikan terhadap pekerja/buruh agar tercipta keadilan, ketertiban dan perlindungan hukum.

(3). Pendekatan perbandingan (*comparative approach*)

Perbandingan hukum dalam penelitian ini berfungsi sebagai ilmu bantu bagi dogmatik hukum. Dalam arti, ia mempertimbangkan pengaturan-pengaturan dan penyelesaian-penyelesaian tertentu dari tatanan hukum lain dan menilai kekuatan hukumnya sendiri²⁹ terutama membandingkan isi aturan hukum positif dengan syariah islam tentang sistem pengupahan ditopang dengan substansi *feminist jurisprudence* melalui metode hukum atas pengupahan, netralitas hukum serta keadilan di tempat kerja sesuai dengan norma yang berlaku.

1.4.2 Sumber bahan hukum

Sumber bahan hukum dalam penelitian adalah subyek darimana bahan hukum dapat diperoleh dan digunakan untuk memecahkan permasalahan yang ada. Untuk memecahkan isu hukum dan sekaligus memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogyanya, diperlukan sumber-sumber penelitian. Sumber-sumber penelitian hukum ini adalah sebagai berikut :

²⁸ Haryono : 3, dalam Johny Ibrahim

²⁹ D.H.M. Meuwissen, diterjemahkan oleh B. Arief Sidharta dalam *Pro Justitia* Tahun XII Nomor 4 Oktober 1994, hal 33

(1). Sumber bahan hukum primer

Adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas yakni berupa perundang-undangan, catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan hakim³⁰ diantaranya Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, Keputusan Presiden, Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Surat Edaran serta syariaah islam berupa Al-Qur'an, Al-Hadits serta kaidah fiqih yang relevan dengan tema sentral penelitian.

(2). Sumber bahan hukum sekunder

Kegunaan bahan hukum sekunder adalah memberikan kepada peneliti semacam petunjuk ke arah mana peneliti melangkah³¹. Sumber bahan hukum sekunder yakni berupa publikasi tentang hukum meliputi buku hukum, buku teks, kamus hukum, jurnal hukum dan komentar atas putusan pengadilan, dalam hal ini berupa kamus *Black's Law Dictionary*, tafsir al-Misbah, jurnal yuridika, jurnal *feminist legal theory*, jurnal hukum buruh perempuan dan buku-buku teks hukum yang relevan dengan tema penelitian ini.

(3). Sumber bahan non hukum

Adalah bahan hukum pembantu guna mempermudah dalam menganalisis dan mengidentifikasi isu hukum terhadap bahan hukum primer dan sekunder, dalam hal ini penulis menggunakan referensi dan jurnal tentang *feminist* dan ensiklopedia *feminism*.

1.4.3 Metode pengumpulan bahan hukum

Pengumpulan bahan hukum merupakan salah satu hal penting dalam suatu penelitian hukum karya akademik yakni mengidentifikasi fakta hukum lalu mengeliminir hal-hal yang tidak relevan dan menetapkan isu hukum³². Begitu isu hukum tentang pengupahan sudah ditetapkan, peneliti melakukan penelusuran untuk mencari dan mengumpulkan bahan-bahan hukum yang relevan terhadap isu hukum yang dihadapi. Kemudian melakukan telaah atas isu hukum dan memberikan preskripsi-preskripsi yang berkaitan dengan fakta hukum mengenai pengalaman pekerja/buruh perempuan dalam konteks upah di Indonesia yang

³⁰ op.cit, Peter : 141

³¹ ibid

³² ibid

digali dari media massa serta buku-buku literatur yang relevan dengan tema dimaksud.

1.4.4 Analisis Bahan Hukum

Proses analisis bahan hukum merupakan proses menemukan jawaban dari pokok permasalahan dimulai dari pengumpulan bahan-bahan untuk disusun secara sistematis dilanjutkan dengan menganalisis bahan penelitian secara cermat. Hasil analisis bahan penelitian kemudian dibahas untuk mendapatkan pemahaman atas permasalahan sehingga ditarik kesimpulan dari pembahasan yang bersifat umum menjadi kesimpulan bersifat khusus. Proses analisa bahan hukum ini bertujuan menjawab permasalahan yang telah dirumuskan.

Penalaran hukum dalam penelitian ini menggunakan metode deduksi yang berpangkal dari pengajuan premis mayor yaitu aturan hukum dan premis minor yakni fakta hukum tentang pengupahan di Indonesia yang terdapat isu hukum yaitu banyaknya inkonsistensi pembayaran upah yang tidak sesuai dengan standart Upah Minimum Kabupaten (UMK).

BAB II TINJAUAN PUSTAKA



Guna memudahkan pemahaman terhadap fokus persoalan sekaligus menciptakan koherensi dan sistematika pengkajian serta penyajian maka penulis uraikan dasar teori sebagai tinjauan pustaka yang secara fungsional sebagai pisau analisa. Uraian dimaksud sebagai berikut :

2.1 Konsep Upah dan Sistem Pengupahan Berdasarkan Hukum Positif

Disebutkan dalam Undang-undang Dasar 1945 pasal 27 bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini diperjelas pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Bab I. Ketentuan Umum, pengertian upah dan Bab X. Bagian Kedua tentang pengupahan menyebutkan upah ialah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dipertegas pula pada Undang-Undang Kecelakaan Nomor 33 Tahun 1974 Pasal 7 ayat a dan b, dimaksudkan dengan upah ialah : (a). tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan; (b). perumahan, makan, bahan makanan dan pakaian dengan percuma yang nilainya ditaksir menurut harga umum di tempat itu³³. Dewan penelitian pengupahan nasional juga menyebutkan upah ialah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.

³³ Biro tata hukum dan hubungan lembaga-lembaga Negara departemen tenaga kerja (1945-1970). Cetakan ketiga, penerbit Erlangga, Jakarta, hal 37.

Menurut Edwin B. Flippo³⁴ yang dimaksud dengan upah ialah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Sedangkan Hadi Parwono, memberikan definisi upah sebagai jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu. Di sisi lain, Prof. Dr. F.J.H.M. Van Ber Van, mengartikan upah secara lebih luas yaitu sebagai tujuan obyektif kerja ekonomis.

Adapun, beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat upah³⁵ berdasarkan hukum positif Indonesia, ialah :

- (1). Penawaran dan permintaan tenaga kerja;
- (2). Ada tidaknya organisasi buruh serta lemah kuatnya organisasi buruh;
- (3). Kemampuan untuk membayar;
- (4). Biaya hidup;
- (5). Pemerintah.

Guna menunjang regulasi pengupahan Indonesia, berbagai peraturan khusus tentang upah³⁶ juga telah diberlakukan, diantaranya :

- (1).Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah;
- (2).Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-01/MEN/1982 tentang Petunjuk Pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah;
- (3).Keputusan Menteri Nomor 228/Men/2003 tanggal 31 Oktober tentang Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia;
- (4).Keputusan Menteri 231/Men/2003 tanggal 31 Oktober tentang Cara Penanguhan Pelaksanaan Upah Minimum;
- (5).Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-07/Men/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah;
- (6).Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur;

³⁴ ibid, hal 39

³⁵ Editus Adisu, dkk, 2006, *hak-hak pekerja perempuan*, VisiMedia, Jakarta

³⁶ *Indonesia Legal Center Publishing. Peraturan Perundang-Undangan Upah dan Pesangon. Indonesia Legal Center Publishing. Jakarta : 2006*

- (7).Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2003 tentang Pajak Penghasilan yang ditanggung oleh Pemerintah atas Penghasilan Pekerja dari Pekerjaan;
- (8). Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 486/KMK.03/2003 tentang Pajak Penghasilan yang ditanggung oleh Pemerintah atas Penghasilan Pekerja dari Pekerjaan;
- (9).Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah;
- (10).Keputusan Presiden No. 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan;
- (11).Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER 02/MEN/1993 tentang Berakhirnya Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu;
- (12).Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Nasional;
- (13).Peraturan Presiden Nomor 50 Tahun 2005 tentang Lembaga Produktifitas Nasional;
- (14).Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : PER 05/MEN/I/2005 tentang Pengusulan Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional.

Undang-undang telah memberikan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja/buruh. Pengusaha atau siapapun yang melanggar hak-hak dasar buruh dapat dijatuhkan sanksi mulai dari sanksi ringan seperti teguran, peringatan, pencabutan usaha sampai pada tingkat pelanggaran yang dapat digolongkan sebagai kejahatan sehingga dapat dikenakan sanksi kurungan atau pidana penjara. Untuk itu penulis mengemukakan tentang hakikat upah berdasarkan hukum positif Indonesia, yakni :

2.1.1 Hakikat Upah

Hakikat upah disebutkan pada Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatakan bahwa Pemerintah mewujudkan penghasilan memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan yaitu menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh³⁷.

³⁷ Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Yang dimaksud dengan bentuk lain dalam kalimat ini adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan kedua belah pihak yaitu pengusaha/majikan

Dalam rangka memberikan perlindungan pengupahan maka pemerintah menetapkan upah minimum di setiap propinsi/kabupaten/kota yang berubah setiap tahun. Nilai penyesuaian upah minimum tersebut bergantung pada situasi dan kondisi perekonomian nasional. Hal tersebut juga berlaku secara berbeda di setiap daerah maka penetapan upah minimum juga disesuaikan dengan keadaan perekonomian di setiap daerah/wilayah propinsi atau kabupaten/kota.

Aspek-aspek yang menjadi acuan dalam penetapan upah minimum³⁸ yakni

- (1). Kebutuhan hidup minimum (KHM)
- (2). Indek harga konsumen (IHK)
- (3). Kemampuan perkembangan dan kelangsungan perusahaan
- (4). Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antara daerah
- (5). Kondisi pasar kerja dan tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.

Pasal-pasal yang mengatur tentang kebijakan pengupahan dalam UUK cukup banyak mulai dari pasal 88 sampai dengan pasal 98. Ketentuan-ketentuan soal pengupahan tersebut kemudian diatur secara terinci dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja yaitu KEPMEN No. 49/MEN/IV/2004. sehingga penulis memandang perlu untuk menuangkan kebijakan pengupahan sebagai tinjauan pustaka, yakni :

2.1.2 Kebijakan Pengupahan

Tujuan penetapan kebijakan upah minimum yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak lain dipakai sebagai jaring pengaman agar upah pekerja tidak jatuh ke level yang sangat rendah akibat ketidakseimbangan pasar kerja. Ada 3 sudut pandang³⁹ mengenai kebijakan penerapan upah di perusahaan, yaitu :

- (1). Sudut pandang pekerja
adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.
- (2). Sudut pandang pengusaha

dengan pekerja/buruh. Lihat Editus Adisu, Libertus Jehani. *Hak-Hak Pekerja Perempuan*. VisiMedia. Jakarta : 2006

³⁸ ibid, hal 7

³⁹ ibid, hal 7-8

adalah bagian dari produksi (*cost*) yang akan berpengaruh pada harga jual barang-barang yang diproduksi

(3). Sudut pandang pemerintah

Pemerintah menganggap upah adalah bagian dari pemerataan pembangunan

Adapun kebijakan pengupahan⁴⁰ meliputi :

- (1). Upah minimum;
- (2). Upah kerja lembur;
- (3). Upah tidak masuk karena melakukan kegiatan di luar pekerjaannya;
- (4). Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- (5). Bentuk dan cara pembayaran upah;
- (6). Denda dan pemotongan upah;
- (7). Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- (8). Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- (9). Upah untuk pembayaran perorangan;
- (10). Upah untuk penghitungan pajak penghasilan (Pph).

Hal senada juga tertuang pada pasal 92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberi amanat kepada pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi. Pengusaha juga secara berkala melakukan peninjauan upah dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Ketentuan struktur dan skala upah lebih terinci dijabarkan melalui keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.49/MEN/IV/2004. diperkuat pada pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga memberi kesempatan kepada pengusaha untuk membuat komponen upah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Upah pokok paling sedikit 75% dari total upah pokok tambah tunjangan tetap. Komponen upah sebaiknya disusun secara jelas dan terinci agar tidak terjadi perselisihan bilamana terjadi kasus dan akan menjadi perselisihan di kemudian hari karena komponen upah nantinya dipakai sebagai dasar untuk menghitung upah lembur, THR, Jamsostek, pesangon. Antara tunjangan tetap dan tidak tetap harus dipisah. Tunjangan tidak tetap tidak dimasukkan dalam komponen upah.

⁴⁰ *ibid*, hal 6

Upah pekerja dapat dipotong atau dikurangi bila pekerja bersangkutan mangkir. Pasal 93 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dikatakan upah tidak akan dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Dalam hukum ketenagakerjaan dikenal asas *no work no pay*. Merujuk pada Permen 01/MEN/1999, maka cara melakukan pemotongan adalah :

- (1). $1/21 \times$ upah sebulan untuk karyawan yang bekerja 5 (lima) hari kerja per minggu;
- (2). $1/25 \times$ upah sebulan untuk karyawan yang bekerja 5 (lima) hari kerja per minggu.

Pemotongan upah dengan alasan ganti rugi dapat dilakukan oleh pengusaha apabila pekerja/buruh merusak barang milik perusahaan atau pihak ketiga karena kesengajaan atau kelalaian. Cara pemotongan merujuk ke PP No. 8/1981 tentang perlindungan upah pasal 23, 24 dan 26 serta mekanisme pemotongannya dapat diatur dalam Perjanjian Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Waktu Kerja Tidak Tertentu (PKWTT). Syarat pemotongannya tidak boleh melampaui 50% dari upah sebulan.

Untuk melengkapi bahan hukum tentang upah, diperlukan pula pustaka tentang upah selama pekerja/buruh sakit, yakni :

2.1.3 Upah selama pekerja sakit

Pasal 93 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit, sebagai berikut :

- (a). Untuk 4 (empat) bulan pertama dibayar 100% dari upah;
- (b). Untuk 4 (empat) bulan kedua dibayar 75% dari upah;
- (c). Untuk 4 (empat) bulan ketiga dibayar 50% dari upah;
- (d). Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan pengusaha.

Ayat 4 mengatur upah yang dibayarkan kepada pekerja/ buruh yang tidak masuk bekerja dengan ketentuan :

- (a). Pekerja/buruh menikah dibayar selama 3 hari;
- (b). Menikahkan anak dibayar selama 2 hari
- (c). Mengkhitankan anak dibayar selama 2 hari
- (d). Membabtiskan anak dibayar 2 hari

- (e). Istri melahirkan atau keguguran kandungan dibayar selama 2 hari
- (f). Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia dibayar 1 hari
- (g). Suami, istri, orang tua/mertua, anak atau menantu meninggal dunia dibayar selama 2 hari

Sedangkan untuk pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena pekerja sakit dengan surat keterangan dokter dan karena minta ijin untuk keperluan penting, pembayaran upah dirundingkan antara pekerja dan pengusaha. Hasil kesepakatan tersebut harus dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Jam kerja lembur diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur. Pasal 8 Kepmen mengatakan : Penghitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan.

Adapun cara menghitung upah kerja lembur merujuk pada pasal 11 KEP.102/MEN/VI/2994 adalah :

- 1). Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja :
 - (a). jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 x upah sejam;
 - (b). setiap jam kerja lembur berikutnya harus di bayar upah sebesar 2 kali upah sejam.
- 2). Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 hari kerja dan 40 jam seminggu, maka :
 - (a). penghitungan upah kerja lembur untuk 7 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam dan jam ke 8 dibayar 3 kali upah sejam dan jam kerja lembur ke 9 dan ke 10 dibayar 4 kali upah sejam;
 - (b). Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek penghitungan upah lembur 5 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam, jam ke-6 dibayar tiga kali upah sejam dan lembur ke-7 dan ke-8 dibayar 4 kali upah sejam.
- 3). Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 hari kerja dan 40 jam seminggu maka penghitungan upah kerja lembur untuk 8 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam, jam ke-9 dibayar 3 kali upah sejam dan jam ke-10 dan ke-11 dibayar 4 kali upah sejam. Dalam pasal 12 KEP.102/MEN/VI/2004 dikatakan bagi perusahaan yang telah melaksanakan dasar penghitungan tentang besarnya upah lembur yang

nilainya lebih baik dari keputusan Menteri ini maka penghitungan upah tersebut tetap berlaku.

2.2 Macam-macam Sistem Pengupahan

Macam-macam sistem pengupahan diperlukan guna mengkaji dan menganalisis permasalahan dalam skripsi ini. Untuk itu penting dituangkan dalam tinjauan pustaka ini. Adapun macam-macam sistem pengupahan⁴¹, adalah :

A. *Piece Rates*

Sistem ini paling banyak digunakan. Dalam hal ini pekerja/buruh dibayar berdasarkan seluruh produk dihasilkan dikalikan tarif upah perpotong didasarkan atas penyelidikan waktu untuk menentukan waktu standart, yaitu :

(1). Upah perpotong *taylor*

Cara ini diatur sesuai tarif yang berbeda untuk pekerja/buruh yang bekerja diatas dan di bawah output rata-rata atau melebihinya akan menerima upah perpotong yang lebih besar mereka bekerja dibawah rata-rata.

(2). Upah perpotong kelompok

Menentukan suatu standart untuk kelompok.. Mereka yang diatas standart kelompoknya akan dibayar sebanyak unit yang dihasilkan dikalikan dengan tarif per unit. Yang dibawah standart akan dibayar dengan jam kerja dikalikan dengan tarif per jam.

B. *Time Bussines*

Berdasarkan waktu yang dihemat

(1). *Halsey plan*

Besarnya persentase premi yang diberikan adalah 50% dari waktu yang di hemat. Alasannya tidak ada standart kerja yang tepat sekali.

(2). *100% premium plan*

Pada persentase ini preminya adalah 100%

(3). *Bedaux plan*

Pada persentase ini preminya adalah 75%

Sedangkan berdasarkan atas waktu pekerjaan, ialah :

(1). *Rowan plan*

(2). *Emerson plan*

⁴¹ op.cit, biro tata hukum, hal. 61

C. Premi diberikan atas waktu standart

Pada cara ini premi diberikan 20% dari waktu standart.

Sedangkan macam-macam komponen upah, yakni :

(a). Upah pokok

Imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.

(b). Tunjangan tetap

Suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya dibayarkan bersamaan dengan upah pokok.

(c). Tunjangan tidak tetap

Suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok, misalnya insentif kehadiran.

Di Indonesia, sistem pengupahan dan besarnya upah perbulan didapatkan melalui upah harian, upah mingguan, upah bulanan dan upah borongan. Hal ini berdasarkan data BPS, Sakernas tahun 2005 tentang rata-rata upah pekerja/buruh selama sebulan tahun 2005, yakni :

Tabel 1. Rata-rata upah pekerja/buruh selama sebulan tahun 2005 menurut jenis pekerjaan utama dan jenis kelamin

No	Jenis Pekerjaan Utama	Laki-laki (Rp)	Perempuan (Rp)
1.	Tenaga Profesional	1,6331,880	1,724,429
2.	Tenaga Kepemimpinan	204,417	36,322
3.	Tenaga Tata Usaha	2,684,047	1,232,932
4.	Tenaga Usaha Penjualan	1,624,774	1,076,660
5.	Tenaga Usaha Jasa	2,896,040	1,493,103
6.	Tenaga Usaha Pertanian	4,331,093	2,290,998
7.	Tenaga Produksi	11,308,585	2,804,847
8.	Lainnya	423,843	20,729
	Rata-rata	3,138,085	1,335,003

Sumber Pusdatinaker-Balitfo.

Guna menjawab permasalahan yang ada, maka penting untuk memasukkan pustaka tentang konsep upah berdasarkan syariah, yakni :

2.3 Konsep Upah dan Sistem Pengupahan Berdasarkan Syariah Islam

Manusia hakikatnya sama dalam mengemban amanat ilahiah yakni membangun dunia mencapai kesempurnaan dengan menggunakan tenaga dan pikiran. Keduanya bersifat fungsional, tetapi dalam perkembangannya terutama sejak nilai tukar digunakan maka menjadi bersifat struktural dan bahkan diskriminatif sesuai dengan tahap perkembangan masyarakat.

Prinsip dasar Islam adalah egaliter. Al-Qur'an sebagai kitab suci lebih mengarah pada pembentukan masyarakat egaliter, masyarakat yang tidak merendahkan pihak lain apapun labelnya. Ada prinsip lain, yaitu kemaslahatan atau kebaikan. Seluruh keputusan agama (syariah) harus mengacu pada dasar ini.

Dalam konteks ini, Islam memberikan panduan yang cukup jelas serta lebih komprehensif mengenai upah⁴² yakni sesuai dengan pendapat dari Dr. Eggi Sudjana, S.H dengan penafsiran bahwa tidak ada pekerjaan yang tanpa upah. Hal ini dilansir oleh Eggi dalam firman Allah Ta'ala dalam Al-Qur'an Surat Huud ayat 15 yang mempunyai arti sebagai berikut : "Barangsiapa yang menghendaki kehidupan keduniaan dan hiasan-hiasannya, pasti Kami (Allah) memenuhi usaha-usaha mereka dalam mencarinya itu dan tidaklah mereka akan dirugikan"⁴³. Dijelaskan pula oleh Eggi dalam bukunya tentang upah menurut kadar kerjanya yang tertera dalam Al-Qur'an dengan terjemahan : "Bagi semua orang itu beberapa derajat dari apa yang mereka usahakan, supaya Allah dapat memenuhi segala pekerjaannya itu dan mereka tidaklah di aniaya"⁴⁴. Sedangkan pada konteks moralnya diterangkan mengenai "Janganlah kamu mengurangi barang-barang orang takaran dan timbangannya"⁴⁵.

Apabila ada seseorang pekerja yang dalam keadaan terpaksa lalu bersedia menerima upah di bawah yang sewajarnya diperoleh, maka yang menggajinya itu wajib memberi sebagaimana layaknya ia peroleh. Jadi menurut Eggi, majikan itu tidak boleh memberi gaji atau imbalan atau upah sesukanya asal pekerja itu suka

⁴² Dr. Eggi Sudjana, S.H, M.Si. *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*. PPMI. Jakarta : 2000

⁴³ op.cit

⁴⁴ Qur'an Surat Al-Ahqaaf : 19, dalam buku Eggi

⁴⁵ Qur'an Al-A'raaf : 85, Lihat Eggi

saja sekalipun dengan upah yang kecil. Disebutkan bahwa upah adalah merupakan hak dan bukan pemberian sebagai hadiah. Hal ini dipertegas pada tulisan Eggi yang melihat dalam firman Allah Ta'ala diartikan : "Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebaikan, maka bagi mereka adalah upah (pahala) yang tanpa putus"⁴⁶. Upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia mengandung makna adil dan layak serta bentuk imbalan pahala di akherat mengenai imbalan yang lebih baik⁴⁷.

Allah SWT menegaskan tentang imbalan ini dalam Al-Qur'an sebagai berikut :

"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 kerjakan"⁴⁸.

Dalam menafsirkan At Taubah ayat 105 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sebagai berikut : "Bekerjalah Kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu"⁴⁹. Penafsiran ayat ini dapat menilai dan memberi ganjaran terhadap segala amal perbuatan ataupun pekerjaan. Sebutan lain dari ganjaran ini adalah imbalan atau upah atau *compensation*. Penegasannya bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal saleh ialah imbalan dunia dan imbalan akherat. Upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi atau kebendaan dan keduniaan. Namun, menembus batas kehidupan yakni dimensi akherat yang disebut pahala. Pun juga sangat besar kaitannya dengan konsep moral. Hal ini diperkuat pada Qur'an Surat Asy-Syu'ara yang berbunyi "Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan"⁵⁰.

⁴⁶ Qur'an Surat Al-Fushshilat : 8

⁴⁷ Lihat konsep *Manajemen Syariah* dalam Pengupahan Karyawan Perusahaan. Henri Tanjung. <http://www.google.com,browsing> 21 Februari 2007

⁴⁸ At Taubah : 105

⁴⁹ Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Vol 5, hal 670.

⁵⁰ QS. Asy-Syua'ra : 183. Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperoleh. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak dalam upah bermakna tidaklah mempekerjakan seseorang dibawah upah yang biasanya diberikan Misalnya, seseorang staf administrasi memperoleh upah perbulan Rp 900.000,00. Tetapi di perusahaan tertentu di beri upah Rp 500.000,00. Hal ini berarti mengurangi hak pekerja

Dalam *ushul fiqh*, hal ini disebut sebagai *maqashid al-syariat* yakni tujuan-tujuan ditetapkan syariat bagi manusia. Mengenai hak buruh, secara tegas Rasul mengatakan :

“Kepada buruh hendaknya diberikan makanan dan pakaian seperti kalian makan dan berpakaian, dan jangan bebani mereka yang melebihi kemampuannya / *Li al-mamluki th'amuhu wa kiswatuhi, wa la yukallafu min al-'amal ma la yuthiquhu*”⁵¹.

Dalam hadits lain Rasulullah bersabda, “Berikanlah upah buruh kalian sebelum keringat mereka kering / *U'thu al-ajir qabla an yajiffa araquhu*”⁵².

Hal ini ditegaskan Rasulullah dalam kedua riwayat tersebut tidak bersifat ideologis, bahwa buruh selalu benar dan majikan salah. Dikarenakan dalam riwayat lain beliau juga mengecam buruh-buruh yang khianat dan tidak amanah. Pembelaan beliau sebenarnya berujung pada keadilan (*al-'adalah*) dan kesetaraan (*al-musawah*). Seperti yang tertera pada khotbah Nabi Muhammad di Mina, yakni

“Wahai manusia, ingatlah Allah, ingatlah Allah dalam agama dan amanat yang kalian emban. Ingatlah Allah, ingatlah Allah dalam orang-orang yang menjadi tanggunganmu. Berilah makan mereka dari apa yang kalian makan; berilah pakaian mereka dengan pakaian seperti yang kalian pakai; dan jangan bebani mereka dengan sesuatu yang tidak disanggupinya. Sesungguhnya mereka daging, darah dan makhluk seperti kalian kecuali orang yang menzalimi mereka. Maka aku adalah musuhny di hari kiamat, sedangkan Allah sebagai hakimnya”⁵³.

Guna menjamin konsistensi terhadap judul yang penulis angkat, maka penting dan perlu untuk menuliskan tentang perkembangan *feminist jurisprudence*, yakni :

2.4 Pengertian, sejarah dan teori *Feminist Jurisprudence*

Sebelumnya penulis memberikan definisi tentang *feminist jurisprudence*, penulis awali dengan pengertian *feminist* berdasarkan *ensiklopedia feminisme* yakni :

”Sebagaimana feminisme, tidak akan dan tidak boleh ada suatu definisi tunggal mengenai feminis karena feminis mempunyai berbagai afinitas yang beragam, mengenai pilihan seksual, kelas dan ras. Pendeknya, seorang feminis adalah seorang perempuan yang mengenali dirinya

tersebut. Dengan kata lain, perusahaan (pengusaha atau majikan) telah memotong hak pegawai sebanyak Rp 400.000,00 perbulan. Lihat Henry Tanjung

⁵¹ HR. Bukhari

⁵² HR. Ibnu Majah

⁵³ Asep Mr, Pengajar di PP Khusnul Khotimah Banjaran Bandung Buletin Jum'at. 25/04/2005 02:47. *Fiqh al-Ummah*. Perlindungan Islam terhadap Buruh

sendiri dan dikenali oleh orang lain, sebagai seorang feminis. Bahwa kesadaran tergantung pada seorang perempuan yang telah mengalami panyadaran; pengetahuan mengenai penindasan perempuan, dan pengakuan mengenai perbedaan dan komunalitas perempuan”⁵⁴.

Adapun pengertian *feminist* menurut *Black's Law Dictionary*, adalah : “*Female ; the sex which conceives and gives birth to young. Also a member of such sex. The term is generic, but may have the specific meaning of women, if so indocated by the context. Feminine : of or belonging to females*”⁵⁵. Diterjemahkan bahwa wanita berjenis kelamin dapat mengerti dan memberikan kelahiran (anak). Istilah ini adalah umum, tetapi mempunyai arti yang spesifik pada wanita. Hal ini tergantung pada konteks, kondisi dan peristiwa.

Sedangkan pengertian *jurisprudence* menurut *Black's Law Dictionary* :

“*Jurisprudence : the philosophy of law, or the science which treats of the principles of positive law and legal relations. In the proper sense of the way, “jurisprudence” is the science of law, namely, that science which has for its function to ascertain the principles on which legal rules are based, so as not only to classify those rules in their proper order, and show the relation in which they stand to one another, but also to settle the manner in which new or doubtful cases should be brought under the appropiriate rules. Jurisprudence is more formal than of materual science, it has no direct concern with questions of moral or political policy, for they fall under the province of ethics and legislation; but, when a new or doubtful case arises to which two different rules seem, when taken leterally, to be equally applicable, it may be, and often is the function of jurisprudence to consider the ultimate effect which would be produced if each rule were apllied to an indefinite number of similar cases, and to choose that rule which, when so applied, will prodeuce the greatest advantage to the community*”⁵⁶. (Diterjemahkan *jurisprudence* adalah filsafat hukum atau ilmu pengetahuan tentang hukum positif dan hubungan sah mengenai undang-undang. Dari pengertian ini, *jurisprudensi* adalah ilmu pengetahuan hukum yang mempunyai fungsi memastikan aturan sah tentang dasar undang-undang sehingga tidak hanya menggolongkan aturan sesuai dengan golongannya namun menunjukkan hubungan antara satu dengan lainnya. Namun juga untuk memberikan solusi atas kasus hukum. Nampak pula karena *jurisprudensi* ini lebih formal daripada material ilmu perundang-undangan, seringkali fungsi *jurisprudensi* digunakan untuk pertimbangan efek terakhir yang akan diproduksi produk hukum untuk menyelesaikan kasus hukum).

⁵⁴ Maggie Humm. *Ensiklopedia Feminisme*. Fajar Pustaka Baru. Yogyakarta : 2002, hal. 160-161

⁵⁵ Joseph R. Nolan, Jacqueline M. Nolan-Haley, *Balck's Law Dictionary*. West Publishing Co. America : 1990

⁵⁶ *ibid*

Dengan kata lain, pengertian *jurisprudence* berasal dari kata latin *juris* yang artinya hukum, dan *prudence* yang berarti pengetahuan. Dengan demikian, *jurisprudence* dapat diartikan sebagai pengetahuan tentang hukum. Salmond dan Gray. Salmond merumuskan *jurisprudence* sebagai :

“Jurisprudence is the name given to a certain type of investigation of an abstract general and theoretical nature which seeks to lay bare the essential principles of law and legal systems by reflecting on (a) the nature of legal rules, (b) the underlying meaning of legal concepts and essential features of a legal system”. (Dengan arti *jurisprudence* adalah jenis penyelidikan abstrak yang umum dan teoritis murni untuk mencari prinsip hukum yang penting dan sistem perundang-undangan dengan mencerminkan (a) sifat alami perundang-undangan, (b) mendasari maksud tentang konsep undang-undang dan corak penting atas sistem undang-undang).

Gray menambahkan bahwa : *“jurisprudence is a science of law, the statement and systematic arrangement of rules followed by the courts and the principles involved in these rules”.* Dalam terjemahan suatu ilmu pengetahuan hukum, pengaturan yang sistematis diikuti oleh pengadilan/lingkungan dan melibatkan aturan⁵⁷.

Makna sesungguhnya *jurisprudence* secara tegas diuraikan oleh Satjipto Rahardjo sebagai berikut :

Didalam kepustakaan hukum, ilmu hukum dikenal dengan nama *jurisprudence* yang berasal dari kata *jus, juris*, yang artinya hukum atau hak, *prudence* berarti melihat ke depan atau mempunyai keahlian. Arti umum dari *jurisprudence* ini adalah ilmu yang mempelajari hukum⁵⁸.

Makna *jurisprudence* yang hampir sama dengan Satjipto Rahardjo datang dari Lord Lloyd of Hampstead dan M.D.A. Freeman yang menuliskan : *jurisprudence involves the study of general theoretical questions about the nature of laws and legal systems, about the relationship of law to justice and morality and about the social; nature of law*⁵⁹. Disini makna dan ruang lingkup *jurisprudence* menjadi begitu luas sehingga meliputi penjelajahan ilmiah dari filsafat hukum, yaitu hubungan hukum dan moral. Para teoresis hukum (*legal*

⁵⁷ Dr. Lili Rasjidi, S.H,LL.M, *Filsafat Hukum. Apakah Hukum itu?*. Remadja Karya CV. Bandung : 1988

⁵⁸ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, edisi revisi, Cipta Aditya Bakti, Bandung, 1991, hal 9

⁵⁹ Lord Lloyd of Hampstead dan M.D.A. Freeman, *Lloyd's Introduction to Jurisprudence*, ELBS Edition, Steven and Sons, London, 1986, hal 5

theorist) yang muncul belakangan ini seperti Raymond Wacks dan Ian Mcleod lebih menyukai dan merekomendasikan pemahaman makna *jurisprudence* seperti yang diuraikan oleh M.D.A. Freeman tersebut⁶⁰. Pendapat dari Dr. Johny Ibrahim, S.H, M.Hum⁶¹ yakni *jurisprudence* lebih cenderung diartikan sebagai ilmu hukum (normatif) untuk ilmu praktis normatif yang diajarkan di fakultas hukum yang melahirkan para juris.

Berkaitan dengan hal diatas, penulis identifikasikan tentang sejarah dan teori *feminist jurisprudence* yakni sebagai berikut :

*"American feminist jurisprudence is the study of the construction and workings of the law from perspectives which foreground the implications of the law for women and women's lives. This study includes law as a theoretical enterprise as well its practical and concrete effects in women's lives. Further, it includes law as an academic discipline, and thus incorporates concerns regarding pedagogy and the influence of teachers. On all these levels, feminist scholars, lawyers, and activists raise questions about the meaning and the impact of law on women's lives. Feminist jurisprudence seeks to analyze and redress more traditional legal theory and practice. It focuses on the ways in which law has been structured (sometimes unwittingly) that deny women's experiences and needs. Feminist jurisprudence claims that patriarchy (the system of interconnected relations and institutions that oppress women) infuses the legal system and all its workings, and that this is an unacceptable state of affairs. Consequently, feminist jurisprudence is not politically neutral, but a normative approach, as expressed by philosopher Patricia Smith: "[F]eminist jurisprudence challenges basic legal categories and concepts rather than analyzing them as given. Feminist jurisprudence asks what is implied in traditional categories, distinctions, or concepts and rejects them if they imply the subordination of women. In this sense, feminist jurisprudence is normative and claims that traditional jurisprudence and law are implicitly normative as well" (Smith 1993, p. 10). Feminist jurisprudence sees the workings of law as thoroughly permeated by political and moral judgments about the worth of women and how women should be treated"*⁶². (Diterjemahkan bahwa *feminist jurisprudence* atau hukum berperspektif perempuan di Amerika adalah studi konstruksi dan hukum positif dari perspektif implikasi hukum untuk substansi dan kehidupan perempuan. Studi ini meliputi hukum sebagai perusahaan teoritis juga praktis dan mewujudkan efek pada kehidupan perempuan. Lebih lanjut, berkaitan pada hukum sebagai suatu disiplin akademis. Dengan begitu menyertakan perhatian mengenai

⁶⁰ Lihat misalnya karya Raymond Wacks : *Swot Jurisprudence*, Fourth Edition, Blackstone Press Ltd, London, 1995, hal. 2-3 dan karya Ian Mcleod: *Legal Theory*, Macmillan Press Ltd, London, 1999 : 3

⁶¹ Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif, Bayumedia Publishing, 2006 : Malang

⁶² From wex, *everyone's resource for law learning*. Browsing 20 Februari 2007

ilmu mendidik dan pengaruh para guru. Pada semua tingkatan ini, sarjana pejuang hak wanita, para pengacara, dan aktifis menaikkan pertanyaan tentang maksud/arti dan dampak hukum pada kehidupan perempuan. *feminist jurisprudence* atau hukum berperspektif perempuan mencari untuk meneliti dan mengganti kerugian teori tentang undang-undang lebih tradisional dan praktek. Untuk itu memusat pada hukum yang tersusun atas pengalaman kebutuhan perempuan. *feminist jurisprudence* atau hukum berperspektif perempuan mengakui hubungan patrilineal dan institusi yang menekan wanita pada ketidaknyaman. Ini adalah suatu kondisi yang tidak dapat diterima. Sebagai konsekuensi, *feminist jurisprudence* atau hukum berperspektif perempuan tidaklah secara politis netral, tetapi suatu pendekatan berdasarkan norma, seperti dinyatakan oleh ahli filsafat Patricia Thane bahwa *Feminist Jurisprudence* menghadapi tantangan konsep dan kategori tentang dasar undang. *Feminist jurisprudence* atau hukum berperspektif perempuan termasuk dalam kategori tradisional, pembedaan, atau konsep dan menolak jika mereka menyiratkan pengabdian selaku bawahan perempuan. Dalam hal ini, *Feminist jurisprudence* atau hukum berperspektif perempuan adalah berdasarkan norma dan mengakui hukum *Feminist jurisprudence* atau hukum berperspektif perempuan secara aktif memperjuangkan ketidakadilan hukum secara menyeluruh ke seluruh bagian oleh politik dan pertimbangan moral tentang bagaimana menghormati dan menghargai seorang perempuan).

Perkembangan teori-teori hukum feminis tak terpisahkan dari perkembangan gerakan perempuan di Amerika Serikat dan negara Barat lainnya. Di pertengahan abad 19 sampai tahun 1920-an, ketika feminisme liberal mendominasi diskursus feminisme, banyak sekali tuntutan tentang perlunya pengakuan hak-hak perempuan dalam hukum. Misalnya, hak untuk memilih dan dipilh, hak milik istri, hak untuk melakukan tindakan hukum, hak perwalian dan sebagainya. Sebelumnya hukum menganggap perempuan tidak perlu memiliki berbagai hak tersebut, karena secara ekonomis kehidupan mereka ditanggung oleh orang tua atau suaminya.

Namun sejak tahun 1970-an seiring dengan munculnya feminisme marxis, feminisme radikal, feminisme post-strukturalis dan feminisme post-modern, para ahli hukum feminis mulai tertarik untuk mendiskusikan berbagai hal yang lebih mendasar, yaitu metode hukum, netralitas hukum dan keadilan. Tiga persoalan dasar ini penting mengetahui bagaimana dan sejauh mana hukum dapat mengakui kesetaraan laki-laki dan perempuan. Bahkan mengemansipasikan perempuan.

Karena itu seperti yang ditulis oleh Kelly Weisberg⁶³ bahwa setiap teori hukum feminis selalu memiliki dua aspek yaitu pertama kritik terhadap teori patriarkhi tentang hubungan antara hukum dan gender. Kedua, kritik terhadap hukum positif berdasarkan perspektif (pengalaman) perempuan. Kedua aspek inilah yang memungkinkan terciptanya teori hukum yang berperspektif perempuan (*feminist jurisprudence*), perubahan hukum positif berdasarkan perspektif perempuan dan tercapainya emansipasi perempuan lewat hukum⁶⁴.

Sejarah dan teori *feminist jurisprudence* ini, penulis lengkapi pada keberadaannya di tengah-tengah disiplin ilmu hukum ialah :

*“One of the most insidious threats to our liberties since World War II has been an attack from within. It has been mounted by law professors, and its target is the rule of law. The new theories of law, going under the title of “political jurisprudence,” seemed relatively innocuous at first. But during the 1970s, a more openly aggressive warrior entered the lists. The Critical Legal Studies movement (CLS), directed from the Harvard Law School and dispatching disciples everywhere, announced that it hoped to destroy the existing legal system. By the 1980s, Critical Legal Studies had helped to spawn a yet more virulent descendant, feminist jurisprudence. Intimations of the new crusade first appeared in the late 1960s at a conference on “Women and the Law” in New York. Annual conferences which followed promoted the proliferation of “Women and the Law” courses in law schools, attacks on “gender discrimination” in the courts, and articles and casebooks on “sex-based discrimination.” In 1988, the Association of American Law Schools officially recognized feminist jurisprudence by devoting to it an entire issue of the Journal of Legal Education. For some time now, law journals have banned the pronoun he (wiring “Judge Robert Thomas, she”); they regularly carry articles on “feminist law” by feminist professors”⁶⁵. (Diterjemahkan bahwa salah satu ancaman yang membahayakan kepada kebebasan yakni sejak Perang Dunia II. Hal ini telah menjulang di depan teori hukum. Adapun targetnya adalah kepastian hukum. Teori hukum yang baru yakni jurisprudensi politis tidak bahaya secara relative. Tetapi sepanjang tahun 1970, *Critical Legal Studies* (CLS) atau teori hukum kritis diarahkan dari Harvard Fakultas Hukum dan mengirimkan para murid di mana-mana untuk mengkritisi sistem tentang undang-undang yang sedang berlaku. Di tahun 1980, CLS melahirkan *feminist jurisprudence* atau hukum berperspektif perempuan.*

⁶³ introduction dalam *feminist legal theory*. Foundations. Philadelphia. Temple. University press. 1993, hal xviii

⁶⁴ *Dekonstruksi Hukum Feminis Post-Strukturalis, Rekonstruksi Hukum Habermasian*. Donny danardono. Temu karya hukum berperspektif gender yang diadakan oleh kelompok kerja *Convention Watch-Pusat Kajian Wanita dan Jender*. UI, di Jakarta, 25-27 Juni 2003.

⁶⁵ National Review, Nov 18, 1991 by Shirley Robin Letwin. *Law and the unreasonable woman - feminist jurisprudence*. Browsing 19 Februari 2007

Pada maklumat perang salib di tahun 1960, pada suatu konferensi terpasang "Wanita-Wanita dan Hukum" di New York. Hasil dari konferensi ini yakni melahirkan konsep perkawinan, kajian kritis diskriminasi jenis kelamin di pengadilan/lingkungan. Di tahun 1988, Asosiasi Fakultas Hukum Amerika secara resmi mengenalkan *feminist jurisprudence* atau hukum berperspektif perempuan dengan berbakti pada suatu keseluruhan isu jurnal tentang pendidikan undang-undang. Melihat perkembangannya, jurnal tersebut juga menuliskan tentang artikel "hukum pejuang hak perempuan" dengan profesor pejuang hak perempuan).

Hal ini diperkuat oleh pergolakan *feminist jurisprudence* di segala aspek terutama pada permasalahan ketidaksamaan di dalam pekerjaan, yakni sebagai berikut

*"Feminist jurisprudence is a general term that encompasses many theories and approaches based on examining gender, sexuality, and power in relation to the legal system. As a field of legal scholarship and theory, feminist jurisprudence had its beginnings in the 1960s. By the 1990s it had become an important and vital part of the law, informing many debates on sexual and domestic violence, inequality in the workplace, and gender-based discrimination at all levels of U.S. society. The feminist political movement began in the nineteenth century with a call for female suffrage. At a convention in Seneca Falls, New York, in 1848, a group of women and men drafted and approved the Declaration of Rights and Sentiments"*⁶⁶. (Diterjemahkan bahwa *feminist jurisprudence* atau hukum berperspektif perempuan adalah suatu istilah umum yang meliputi teori banyak orang dan pendekatan yang berdasar pada menguji jenis kelamin dan menggerakkan hubungan dengan sistem tentang undang-undang. Sebagai bidang dari teori dan ilmu pengetahuan tentang undang-undang, *feminist jurisprudence* atau hukum berperspektif perempuan mulai tahun 1960. Di tahun 1990 mempunyai peranan sangat penting di dunia hukum. Hal ini memberikan banyak hal dan dijadikan pembicaraan bagi khalayak umum, baik tentang kekerasan rumah tangga, ketidaksamaan di tempat kerja, dan diskriminasi perlakuan di segala aspek. Pejuang hak perempuan pergerakan politis mulai abad yang ke sembilan belas semakin gencar memperjuangkan ketidakadilan. Pada suatu konvensi di Seneca Air terjun, New York tahun 1848, kelompok perempuan menyetujui Deklarasi Hak Asasi Perempuan).

Selain itu pendekatan *feminist jurisprudence* atau hukum berperspektif perempuan muncul sekitar akhir tahun 1970-an atau awal 1980-an dan merupakan salah satu aliran terpenting dalam aliran pemikiran ilmu hukum hari ini. Beberapa

⁶⁶ *Newsletter on Feminism and Philosophy*, http://www.thomson_gale.com. Browsing 20 Februari 2007

sebutan melekat pada pendekatan ini, seperti *feminist jurisprudence*, *feminist legal theory*, *women and the law*, *feminist analysis of law*, *feminist perspectives on law* dan *feminist legal scholarship*.

Beberapa faktor memberi sumbangan kepada lahirnya pendekatan ini. Di antaranya adalah sebagai akibat dari adanya gerakan perempuan dua dekade yang lalu menghasilkan tulisan di berbagai lapangan studi yang kemudian mempengaruhi para sarjana hukum. Banyaknya perempuan yang memasuki sekolah hukum menjelang tahun 1960-an, akibat dari reaksi para feminis yang berperkara di pengadilan dan mengadakan tuntutan terhadap masalah-masalah hukum yang khas sebagai akibat dari pengaruh pemikiran *critical legal studies* (teori hukum kritik)⁶⁷. Dengan demikian para sarjana hukum feminis mulai melancarkan kritik terhadap hukum melalui pandangan yang didasarkan pada pengalaman-pengalaman perempuan.

Gagasan dari pendekatan *feminist jurisprudence* atau hukum berperspektif perempuan ini bermula dari suatu asumsi dasar mengenai hubungan antara perempuan dan hukum. Kenyataan menunjukkan bahwa hukum diinformasikan oleh laki-laki dan bertujuan memperkuat hubungan-hubungan sosial yang patriarkhis. Hubungan yang dimaksud adalah yang didasarkan pada norma, pengalaman dan kekuasaan laki-laki dan mengabaikan pengalaman perempuan. Dengan demikian, hukum dipandang telah menyumbang kepada penindasan terhadap perempuan. Dengan mengungkapkan ciri-ciri hukum yang tidak netral ini dan bagaimana hukum tersebut diterapkan, diharapkan nantinya dapat ditemukan saran-saran untuk mencapai perubahan dan perbaikan. Pada dasarnya, pendekatan hukum feminis ini mengacu pada suatu bidang teori, pengajaran dan praktek mengenai bagaimana hukum berdampak kepada perempuan⁶⁸.

Adapun pemikiran-pemikiran yang dapat digolongkan sebagai *feminist jurisprudence*⁶⁹ meliputi :

⁶⁷ *ibid* : Weisberg, 1997:XV-XVII, Barlett dan Kennedy, 1991:1

⁶⁸ *op.cit* : Cossman, 1990 : 1

⁶⁹ Sulistyowati Irianto, M.A. *Pendekatan Hukum Berperspektif Perempuan*. Lokakarya Mempersiapkan bahan ajaran tentang konvensi wanita di fakultas hukum, diselenggarakan oleh kelompok kerja *Convention Watch* Program Studi Kajian Wanita, Program Pascasarjana Universitas Indonesia, bekerjasama dengan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta, 19-20 Maret 1998

1). *The liberal* atau *equal opportunity* atau *formal equality* atau *symmetricist feminism*

Tujuan utama pendekatan ini adalah persamaan formal perempuan. Tuntutannya adalah perempuan harus diperlakukan sama dengan laki-laki. Pendekatan ini mengangkat pemikiran mengenai inti konsep dan teori politik liberal yaitu rasionalitas, hak persamaan kesempatan dan berpendapat bahwa perempuan juga sama rasionalitasnya dengan laki-laki. Oleh karena itu, mereka harus mendapat kesempatan yang sama untuk menentukan pilihan. Ia menolak asumsi mengenai inferioritas perempuan dan menghapuskan perbedaan berdasarkan gender yang diakui dalam hukum. Dengan demikian memungkinkan perempuan untuk bersaing secara sama di dunia pasar.

2). *The assimilationist feminism*

Pendekatan ini menghendaki masyarakat *non-sexist* yang tidak membuat perbedaan berdasarkan jenis kelamin baik dalam hukum, kelembagaan maupun tingkat perorangan. Perbedaan fisik tidak ada relevansinya terhadap perencanaan sosial yang mendistribusikan perhatian politik, institusional dan interpersonal.

3). *The bivalent* atau *different* atau *special-treatment feminism*

Pendekatan ini menginginkan persamaan perempuan sehingga dapat memenuhi norma laki-laki. Oleh karena itu, pendekatan ini menekankan perbedaan jenis kelamin. Pendekatan ini percaya bahwa perbedaan antara laki-laki dan perempuan bukanlah perbedaan budaya tetapi psikologis yang berkaitan dengan perbedaan fisiologis hukum. Menurutnya harus memperhitungkan perbedaan kualitas ini. Perencanaan sosial, politik dan institusional, dalam hal tertentu bergantung kepada perbedaan jenis kelamin. Perempuan layak mendapatkan perlakuan khusus atau tunjangan khusus karena mereka berbeda laki-laki. Argumen persamaan (*sameness, equality*) berada di belakang visi yang mendasari kondisi struktural yang justru tidak menguntungkan bagi perempuan.

4). *The incorporationist feminism*

Pendekatan ini mengajukan cara pembatasan yang tegas bagi hukum untuk memperhitungkan perbedaan jenis kelamin. Dalam hal ini pembatasan hanya untuk dua aspek yang unik dari perempuan yaitu kehamilan dan menyusui.

5). *The different-voice* atau *cultural* atau *relational feminism*

Pendekatan ini berfokus pada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dan justru mensyukuri adanya perbedaan tersebut. Perempuan memiliki pengalaman hidup yang berbeda, sehingga mereka berbicara dengan suara yang berbeda dari laki-laki. Ketika laki-laki menekankan kompetisi, agresivitas dan mau menang sendiri, suara perempuan justru menekankan pemeliharaan, pengasuhan dan empati. Ketika laki-laki mencari individualisme yang otonom, perempuan mencari hubungan dan ikatan. Ketika laki-laki memandang makhluk hidup sebagai sesuatu yang jelas dan tidak berhubungan, realitas kehidupan perempuan menunjukkan ikatan esensial mereka. Ketika laki-laki berfokus pada hirarki hak-hak yang abstrak, perempuan menghargai hubungan-hubungan dan membuat penyesuaian kontekstual berdasarkan hubungan-hubungan. Ketika kematangan bagi laki-laki tercapai karena pemisahan, bagi perempuan tercapai karena ikatan.

6). *The dominance* atau *radical feminism*

Pendekatan ini memandang perempuan sebagai kelas bukan makhluk individu seperti dalam liberal feminism, dan ia mengklaim bahwa kelas ini didominasi oleh kelas lainnya yaitu laki-laki. Ketimpangan gender atau perempuan dipandang sebagai konsekuensi dari subordinasi yang sistemik, tidak sebagai hasil dari diskriminasi yang irasional. Peran gender yang tradisional menerima hirarki gender yang didominasi secara seksual sebagai sesuatu yang natural. Laki-laki menghasilkan konstruksi sosial seksualitas supaya dapat melanggengkan hirarki gender tersebut.

Menurut pendekatan ini, gender adalah masalah kekuasaan. Oleh karena itu, menciptakan kategori hukum untuk mengakomodasi realitas, tidaklah memuaskan. Menurutnya, baik prinsip netralitas gender maupun prinsip perlindungan khusus bagi perempuan, mengambil kelaki-lakian (*maleness*) sebagai acuan. Apa yang dibutuhkan adalah rekonstruksi persamaan seksual berdasarkan perbedaan perempuan dan laki-laki, bukan hanya semata-mata mengakomodasi bagi perbedaan tersebut. Oleh karena itu, identitas perbedaan perempuan menjadi sentral dalam debat normatif mengenai restrukturisasi dunia.

7). *The postmodernist feminist*

Pendekatan ini mengklaim bahwa tidak ada satu pun teori yang tepat untuk semua perempuan, dan tidak ada satu tujuan pun yang baik untuk semua perempuan. Perempuan memiliki manifestasi yang beragam ganda. Feminitas dan maskulinitas berkaitan dengan jaringan wacana yang lebih luas mengenai jender bukan merupakan wacana yang tunggal yang dibatasi.

Kategori perempuan adalah suatu identitas yang tidak mungkin untuk diatasi. Pendekatan ini tidak berfokus pada kategori yang disebut perempuan, melainkan berfokus pada realitas perempuan yang disituasikan. Apa yang ditekankan dalam pendekatan ini adalah solusi praktis bagi situasi konkret. Pendekatan ini mengklaim adanya keuntungan bila menghindari esensialisme karena penolakannya terhadap kategori maupun termasuk ras atau jender. Ia menunjuk pada konteks dan berpendapat bahwa kategori semacam itu dapat bersifat determinatif hanya dalam konteks tertentu. Oleh karena itu, ia tidak menerima hal-hal semacam *woman's voice* sebagai perilaku yang determinative dalam segala situasi. Seseorang disituasikan dalam suatu kompleks faktor-faktor sosial dan psikologis yang berinteraksi dalam konteks-konteks yang ganda dan berbeda-beda.

Hal lain menunjukkan bahwa terdapat identifikasi empat dimensi marginalisasi wanita, antara lain :

- (1). *Marginality as exclusion from productive employment* yaitu penyingkiran perempuan dalam semua bentuk partisipasi wanita dalam angkatan kerja yang menghasilkan upah;
- (2). *Marginalisation as concentration on the margins of the labour market*, yaitu terpinggirnnya perempuan pada sektor informal yang tidak memiliki kestabilan kerja, upah rendah dan kondisi kerja kurang baik;
- (3). *Marginalisation of feminisation or segregation* yaitu penurunan rasio perempuan dalam setiap jabatan pada sektor "produktif tertentu";
- (4). *Marginalisation as economic inequality* yaitu pelebaran ketimpangan ekonomi antara pria dan perempuan⁷⁰.

⁷⁰ Scott dalam Roges, 1980. *working women in south east asia : development, subordination and emansipation*, open university press. Philadelphia.



3.1 Konsep *feminist jurisprudence* dalam sistem pengupahan

Daya tarik Indonesia untuk mendapatkan dana internasional adalah tersedianya jumlah pekerja/buruh yang banyak dan upah murah. Menurut Robison dalam disertasi Prof. Agnes Widanti, S.H.⁷¹ industrialisasi berorientasi ekspor menuntut tingkat keterlibatan negara yang lebih tinggi dalam mendisiplinkan buruh daripada industrial substitusi impor. Dalam upaya untuk menciptakan daya pikat investor luar negeri⁷², pemerintah Indonesia mengiklankan bahwa Indonesia adalah negara dengan tingkat upah rata-rata yang paling rendah di Asia terutama untuk buruh perempuan⁷³.

Buruh perempuan menurut Prof. Agnes Widanti, S.H mengalami status subordinasi berganda. Di satu pihak mereka bersama-sama dengan buruh laki-laki sebagai bagian dari alat produksi yang berfungsi selaku penghasil produk. Di lain pihak, buruh perempuan mengalami penindasan berganda akibat status jender perempuannya karena mitos dan stereotip yang diciptakan untuk mereka. Buruh perempuan dicitrakan sebagai buruh ideal yang terampil, rajin, teliti, patuh dan murah⁷⁴. Mitos tersebut dapat menarik investor sehingga banyak industri-industri padat kerja bermunculan dan membutuhkan pekerja/buruh perempuan. Hemat penulis hal ini juga bersamaan dengan makin berkembangnya eksploitasi dan pelanggaran terhadap hak-hak buruh perempuan.

⁷¹ *Hukum Berkeadilan Jender*. Kompas. Jakarta : 2005

⁷² Paket deregulasi investasi telah banyak dilakukan, mulai dari deregulasi perijinan, pengupahan, perpajakan, ekspor dipermudah hingga Presiden melakukan sosialisasi ke luar negeri. Nadia Sri Damajanti. (2001). *Strategi Kebijakan Ekonomi Indonesia: Mungkinkah Krisis Ekonomi Berakhir?*, <http://psi.ut.ac.id/Jurnal/102nadia.htm>

⁷³ Dalam tulisan disertasi Agnes Widanti. Op.cit, *Prisoner of Progress*, diterbitkan INFID dan Elsam yang membahas kebijakan World Bank di Indonesia dikatakan bahwa pada tahun 1986 BPKM telah memasang iklan satu halaman penuh di *International Herald Tribune* untuk menarik modal asing di Indonesia, antara lain dikatakan para pemodal akan mendapatkan *comparative advantage* karena akan mendapatkan buruh murah terutama buruh perempuan yang loyal dan penurut.

⁷⁴ Abdullah Irwan. Sangkan Paran Gender. Tjandraningsih Indrasari. *Buruh Perempuan Menguak Mitos*. 1997. Yogyakarta. Pustaka Pelajar Offset, hal 253

Seiring dengan hak buruh perempuan telah banyak aturan dan konvensi yang diratifikasi dalam rangka menegakkan dan melindungi hak-hak tersebut terutama hak dalam memperoleh upah yang layak sesuai dengan pekerjaan diantaranya pada deklarasi CEDAW yang telah diratifikasi menjadi Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita, kedua pada Konvensi ILO (*International Labour Organisation*) Nomor 100 yang diratifikasi menjadi Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Kesetaraan Upah, ketiga Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 pasal 38 tentang Hak Asasi Manusia serta pasal 2 *Declaration of Human Rights* (DUHAM). Namun, realita di lapangan berdasarkan hasil penelitian ILO Jakarta bahwa rata-rata nasional upah buruh perempuan lebih rendah dari upah yang diterima buruh laki-laki. Surat Edaran (SE)-04/MEN/1988 tentang Pelaksanaan Larangan Diskriminasi Terhadap Pekerja Wanita juga menguatkan diskriminasi dengan membolehkan buruh perempuan untuk tidak mendapat tunjangan kesehatan apabila suaminya telah mendapat tunjangan dari perusahaan yang sama atau dari perusahaan lain. Hal ini diperkuat oleh pendapat dari Morris Anne dan Susan Nott⁷⁵ mengatakan bahwa :

...equality legislations is peripheral, for two reasons; the restrictive application of the legislation in its own terms and the small scope of legislation around equality in relation to the profound character of gender divisions. None of this is to argue the irrelevance of equality legislation; rather than the real dynamic of change lies elsewhere.

Hal senada penulis peroleh dari tulisan Prof. Agnes Widanti, S.H tentang fakta diatas ditopang dengan pendapat Morris Anne dan Susan Nott yang selaras, searah dengan teori *feminist jurisprudence* mengatakan bahwa hukum mempunyai keterbatasan atau keterikatan dengan nilai-nilai sosial seperti hukum yang *phallogentric* (dominasi laki-laki), struktur hukum yang mempersulit perjuangan perempuan dan ketidakberdayaan perempuan di hadapan hukum yang rasional.

Seiring semangat *feminist jurisprudence*, hemat penulis hukum menunjukkan sejumlah keterbatasan atau keterikatan pada realitas nilai sosial. Keterbatasan tersebut adalah pertama dalam kenyataan rumusan hukum adalah *phallogentric* (dominasi laki-laki) begitu pula mengenai isu atau kasus hukum

⁷⁵ Morris, Anne E and M. Susan Nott, *Working Women and the Law. Equality and Discrimination in Theory and Practice*, (London: Routledge/ Sweet and Maxwell, 1991).

yang sampai ke pengadilan mengalami hambatan dan tidak bergaung, seperti pada kasus aktivis buruh perempuan Marsinah, tenaga kerja wanita Nenat Bone dan masih banyak kasus perempuan serupa yang tidak dimunculkan di permukaan (publik) padahal seorang perempuan bisa mencari penegakan kasusnya di pengadilan melalui hak menguji (*toetsingsrecht* atau *judicial review*) yang dapat diperbaiki namun di Indonesia hak tersebut merupakan wewenang menguji bagi peraturan perundangan yang lebih rendah dari Undang Undang terhadap peraturan perundangan yang berfungsi sebagai sumbernya bukan sebagai hak untuk mendapatkan keadilan bagi perempuan⁷⁶. Keterbatasan kedua adalah berkaitan dengan proses kerja dalam struktur hukum menjadi masalah bagi feminis dalam memperjuangkan hak-hak perempuan seperti hak mendapatkan upah setara untuk pekerjaan yang sama, hak atas pemerataan kesempatan, hak untuk tidak mendapat perlakuan yang diskriminatif di tempat kerja serta hak-hak yang berkaitan dengan fungsi reproduksi sehingga keberhasilan mempertahankan hak-hak perempuan bukanlah hal yang mudah. Batasan ketiga yakni berkaitan dengan batasan pengadilan yang memfokuskan pada rasionalitas dan logika semata. Seringkali penulis melihat dan mengamati banyaknya para *jurist* perempuan di pengadilan hanya diberi posisi sebagai *sparing partner* melainkan bukan sebagai pengendali utama (ketua majelis) dengan alasan faktor psikologi perempuan yang cenderung emosional, kurang terarah, kurang tegas dan mudah terbawa arus, anehnya yang dijadikan alasan bukan karena ketidakmampuan *jurist* perempuan tersebut dalam menangani kasus hukum.

Dari sekian banyak keterbatasan hukum diatas, melalui *feminist jurisprudence* para feminis mengklaim sering muncul kasus dari banyak sumber yang kontradiksi dengan kenyataan. Beberapa feminis menganalisis bahwa banyak perempuan yang bekerja *malah* menguatkan struktur hukum yang berlaku sungguhpun sebenarnya mereka menginginkan untuk diubah⁷⁷. Dikarenakan posisi, peran dan daya tawar (*bargain*) perempuan cenderung tidak

⁷⁶ laporan program pengalaman lapangan acicis umm, kedudukan wanita dalam hukum negara dan hukum islam di republik indonesia ditinjau dari hukum internasional.

⁷⁷ Dragan Millonovic, A Primer in the Sociology of Law, New York : Harrow and Heston, 1994, hal. 105-106

diperhitungkan, diremehkan dan dijadikan pajangan semata (*second line*) di segala aspek.

Fakta-fakta ini semakin menunjukkan semangat *feminist jurisprudence* untuk mengenali komponen gender dan implikasinya tentang hukum, yakni :

Feminist jurisprudence has placed the dilemma for activists front stage. On the one hand, law contributes to empowerment-having access to law to combat various instances of abuse and restrictions on the realization of social values does produce some change (see for example, Williams, 1987, Cook, 1990, Creshaw, 1988, Delgado, 1987). On the other hand, working within legal categories often reinforces the legitimacy of the legal apparatus, the rule of law ideology and in the end, the rule of men (phallocentricism or androcentricisme).

Hemat penulis, *feminist jurisprudence* sudah mengenali komponen gender dan implikasinya tentang hukum dan hal ini sesuai dengan kenyataan. Sehingga dengan adanya hukum ini sangat membantu dalam penyelesaian di bidang ketenagakerjaan, perceraian, hak reproduksi, perkosaan, kekerasan dalam rumah tangga dan seksual.

Dikontekskan dalam masyarakat patriarkhi maka akan sangat berpengaruh besar dalam perumusan bahkan pelaksanaan hukum. Bahkan penulis juga melihat adanya *phallogentric* masuk pada substansi hukum di Indonesia, misalnya pada pasal 31 ayat 3, ayat 2 dan ayat 1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang perkawinan yakni pasal 31 ayat 3 menyatakan “suami adalah kepala rumah tangga dan istri adalah ibu rumah tangga”. Dilanjutkan pada pasal 31 ayat 1 dan 2 ialah “suami wajib memberikan segala sesuatu keperluan hidup berumah tangga sesuai dengan kemampuannya dan istri wajib mengatur rumah tangga sebaik-baiknya”. Hemat penulis, ketentuan ini menempatkan istri dalam posisi subordinat terhadap suami dan merugikan kedua belah pihak. Dikaitkan dengan kondisi krisis ekonomi yang menimpa Indonesia dimana banyak laki-laki pencari nafkah di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) bagaimana keadaannya jika para istri tetap menuntut suami untuk memberi nafkah. Selain itu, pada pasal 105 yakni “suami mengurus harta kekayaan istri” dan pasal 106 “istri harus tunduk patuh kepada suami” juga pada pasal 108 “istri bertindak atas hartanya sendiri”, contoh lainnya dapat ditemukan dalam hukum pidana atas pelemahan kedudukan istri pada pasal

285 yang berarti istri harus menuruti kemauan seks suaminya karena yang dikategorikan perkosaan hanya terhadap perempuan lain bukan istrinya⁷⁸.

Disinilah *feminist jurisprudence* berperan melawan ketidaknetralan dan ketidakadilan hukum. Hal ini diperkuat oleh keberadaan *feminist jurisprudence* sebagai disiplin ilmu dari filsafat hukum atau ilmu pengetahuan tentang hukum positif dan hubungan tentang undang-undang. *Feminist jurisprudence* mempunyai fungsi memastikan aturan sah tentang dasar undang-undang dan tidak hanya menggolongkan aturan sesuai dengan golongannya tetapi menunjukkan hubungan antar golongan melalui hukum sehingga secara metodologis *feminist jurisprudence* menggunakan pengalaman para perempuan untuk menunjukkan kebutuhan akan perubahan terutama memberikan solusi atas kasus hukum.

Konsep *feminist jurisprudence* juga sangat berkaitan dengan sistem pengupahan Indonesia yang memerlukan perhatian serius dalam mengupayakan netralitas hukum atas konsepsi umum tentang peran buruh dalam penentuan besarnya upah yang terletak pada, pertama peran buruh dalam peningkatan nilai atas benda produksi dan tingkat produktivitas yang dihargai dengan besar upah dan haknya meningkatkan nilai benda produksi, kedua peran buruh dalam penentuan besarnya upah berdasarkan perjanjian kolektif antara sekalian buruh dengan pengusaha. Dikarenakan wujud diskriminasi terhadap buruh perempuan tidak saja nominal upah riil yang mereka terima tetapi juga proporsi jam kerja⁷⁹. Dengan upah lebih rendah dari yang diterima oleh buruh laki-laki maka buruh

⁷⁸ Lihat konsideran dari Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga yakni bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan rasa aman dan bebas dari segala bentuk kekerasan sesuai dengan falsafah Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, bahwa segala bentuk kekerasan, terutama kekerasan dalam rumah tangga merupakan pelanggaran hak asasi manusia dan kejahatan terhadap martabat kemanusiaan serta bentuk diskriminasi yang harus dihapus, bahwa korban kekerasan dalam rumah tangga yang kebanyakan adalah perempuan harus mendapat perlindungan dari negara dan/atau masyarakat agar terhindar dan terbebas dari kekerasan atau ancaman kekerasan, penyiksaan, atau perlakuan yang merendahkan derajat dan martabat kemanusiaan, bahwa dalam kenyataannya kasus kekerasan dalam rumah tangga banyak terjadi, sedangkan sistem hukum di Indonesia belum menjamin perlindungan terhadap korban kekerasan dalam rumah tangga.

⁷⁹ Banyaknya perempuan yang bekerja di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam per minggu) menunjukkan banyaknya perempuan tergolong sebagai setengah pengangguran atau *under employment*. Hemat penulis rendahnya jam kerja perempuan disebabkan adanya peran ganda (*double barden*) perempuan yaitu selain bekerja juga harus mengurus rumah tangga sehingga perempuan harus memilih atau terpaksa bekerja sambilan atau paruh waktu.

perempuan harus bekerja dalam jam kerja lebih panjang guna memperoleh upah yang layak⁸⁰.

Diskriminasi upah di Indonesia pun tidak berhenti pada ranah jam kerja namun juga masuk pada pemberian tunjangan. Hal ini termaktub pada Peraturan Menteri Pertanian Nomor KU 440/Pert/2/1984 juncto Nomor 838/Kpst/KP.210/12/89 tanggal 4 Desember serta petunjuk pelaksanaannya yang mengatakan bahwa buruh perempuan berstatus kawin pada dasarnya bukan kepala keluarga karena kebiasaan yang lazim berlaku sebagai pencari nafkah adalah suami. Kebijakan ini menguntungkan buruh laki-laki dalam memperoleh hak tunjangan anak dan istri namun buruh perempuan tidak selalu mendapat tunjangan anak dan suami. Sehingga kurang menguntungkan bagi buruh perempuan terutama yang secara *de facto* menjadi seorang kepala rumah tangga. Oleh karena itu, buruh perempuan diperlakukan sebagai buruh lajang sedangkan baru dianggap sebagai kepala keluarga⁸¹ jika berstatus janda baik karena kematian maupun karena perceraian atau karena suaminya dalam keadaan jasmani dan rohani tidak mampu memberi nafkah. Hemat penulis, ketentuan tersebut selain mendistribusikan perempuan juga merupakan bukti bahwa pembagian peran laki-laki dan perempuan di dalam rumah tangga dalam konteks pengupahan mempunyai implikasi yang luas dalam dunia kerja.

Walaupun dalam pasal 6 UUK telah disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Namun tidak terdapat *punishment* atau sanksi bagi pengusaha/majikan yang melanggar kewajibannya tersebut.

Oleh karena itu, serikat buruh di tempat kerja harus aktif memonitor dan mendorong anggotanya untuk melaporkan segala bentuk perlakuan yang melecehkan maupun mendiskriminasi para buruh perempuan. Fakta dan kasus seperti inilah yang diperjuangkan *feminist jurisprudence* dalam memperoleh hak untuk tidak mendapat perlakuan diskriminatif di tempat kerja dimana tiap orang di tempat kerja harus bebas dari segala bentuk perlakuan yang tidak manusiawi dan

⁸⁰ di negara Amerika Serikat dan Australia dimana mereka telah memiliki *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC) yang khusus mengatur tentang kesetaraan dan diskriminasi di tempat kerja. Namun di Indonesia hal-hal penting seperti ini belum tegas diatur.

⁸¹ Buruh perempuan dengan status kepala keluarga ini selain menerima upah akan mendapatkan pula tunjangan sosial dan jaminan hari tua sebagaimana yang diterima oleh buruh laki-laki.

bebas dari diskriminasi, kondisi kerja yang adil dan aman serta penghasilan yang layak bagi diri sendiri serta keluarganya⁸². Hal ini juga dipertegas oleh pendapat Mansour Fakih bahwa buruh perempuan ditinjau dari dua aspek yakni kondisional dan struktural. Aspek kondisional buruh perempuan menyangkut buruh secara umum yang secara fisik bersifat jangka pendek seperti upah, diskriminasi upah, tunjangan dan sebagainya. Aspek struktural lebih menekankan posisi buruh perempuan dalam keseluruhan struktur formasi.

Kenyataan menunjukkan bahwa di pasar pekerja/buruh terdapat penawaran pekerja/buruh melimpah namun permintaan kecil sehingga menurut hukum ekonomi harga tenaga kerja akan merosot. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh pengusaha yang kemudian memberi upah hanya sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten) dan UMP (Upah Minimum Propinsi) yang sangat minim tetapi sudah memenuhi ketentuan pemerintah. Menurut penulis, negara mengabaikan tanggung jawabnya sebagai penyelenggara pemerintahan yang adil dan lebih berkepentingan mengumpulkan nilai lebih sebagai modal penyelenggaraan negara serta pemerintah melalui hukum dan peraturan perburuhan telah menempatkan buruh perempuan dalam posisi yang lemah seperti yang dikatakan Morris Anne E dan Nott Susan M selaku pejuang *feminist jurisprudence* sebagai berikut :

That could be an argument for saying that the law should be used only to respond to the needs of the greatest numbers, but even on the uncertain philosophical basis on sheer weight of numbers, working women have a claim that the law should take account of their needs. On the stronger grounds of what justice demand, their case would seem a compelling one.

Ironisnya, keadaan ini juga terdapat di semua negara yang mempunyai peraturan perundang-undangan mengenai diskriminasi upah. Walaupun diskriminasi upah di tempat kerja atas dasar jenis kelamin dengan tegas dilarang oleh konstitusi delapan negara yakni negara Finlandia, Perancis, Jerman, Yunani, Italia, Netherlands, Portugal, Spanyol dan Belgia, seperti yang disebutkan dibawah ini :

⁸² dalam produk hukum Indonesia di atur pada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999, DUHAM dan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984.

All countries covered by this study have legislation concerning pay discrimination. Pay discrimination at work on the grounds of gender is explicitly prohibited by the constitutions of eight countries – Finland, France, Germany, Greece, Italy, the Netherlands, Portugal and Spain - while in Belgium, though not explicitly, the constitution contains the fundamental rules on which the principle of equal treatment is based in domestic law. In addition, in all 16 countries covered there are specific laws providing for the principle of equal pay for women and men. In particular, in all countries national legislation is reported to be completely harmonised with EU law.

Kedelapan negara ini mempunyai hukum khusus tentang persamaan upah untuk perempuan selaras dengan hukum negara. Untuk itu di negara Eropa, persamaan upah bagi buruh perempuan selalu ditingkatkan. Dikarenakan sebagai strategi ketenagakerjaan dan merupakan petunjuk ketenagakerjaan terbaru bagi negara anggota lain bahwa dengan menerapkan persamaan upah akan menunjukkan perhatian kepada pekerja/buruh sesuai dengan pekerjaan yang sama atas sesuatu yang dilakukannya, juga dapat meminimalisir adanya perbedaan di tempat kerja. Sesuai dengan konsep *feminist jurisprudence* tentang sistem pengupahan, strategi pengupahan ini bisa dijadikan tinjauan ulang atas klasifikasi pekerjaan dan sistem upah untuk menghapuskan penyimpangan jenis kelamin, meningkatkan statistik dan monitoring sistem serta transparansi atas penyimpangan upah.

Walaupun kebijakan pengupahan Buruh Perempuan (BP) di Indonesia tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan⁸³ termasuk juga pada pasal 5 UUK yang menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, namun redaksi hukum dari regulasi tersebut tidak menyebutkan dengan konkrit adanya persamaan upah dan operasionalnya, pun juga sanksi (*punishment*) bagi pihak yang melanggar. Sehingga penulis melihat dari peraturan-peraturan tersebut tidak dijumpai peraturan yang secara spesifik dan otonom mengatur pengupahan BP. Untuk itu *feminist jurisprudence* sebagai gerakan yang massif bagi hukum

⁸³ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kecelakaan Nomor 33 Tahun 1947, Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Tenaga Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 1990 tentang Ketentuan Upah Minimum serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-231/MEN/VI/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

berperspektif perempuan melalui kebijakan dan perundang-undangan melihat bentuk diskriminasi upah⁸⁴ pada buruh perempuan secara sistemik mutlak diubah dan segera dicanangkan kebijakan pengupahan BP yang bersifat khusus (*lex specialis*) guna tercipta keadilan, netralitas hukum dan persamaan perlakuan di tempat kerja sesuai dengan konsep *feminist jurisprudence* dalam sistem pengupahan.

Hal ini dikarenakan pada ketentuan khusus (*lex speciale*) maupun umum (*lex generale*) tidak terdapat satu pasal pun yang memberikan jaminan perlindungan hukum pada buruh perempuan yang menerima upah berbeda dengan buruh laki-laki. Jaminan perlindungan hukum terhadap perbedaan pengupahan dijumpai dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminatif Terhadap Wanita (*Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination/CEDAW*), khususnya pasal 11 ayat (1) sub d dan ayat (2), berisi :

Mewajibkan negara peserta untuk menghapus diskriminasi terhadap wanita di lapangan pekerjaan guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara pria dan wanita, khususnya hak menerima upah yang sama termasuk tunjangan-tunjangan baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan dengan nilai yang sama maupun persamaan perlakuan dalam penilaian kualitas pekerjaan; Negara peserta diwajibkan untuk mencegah diskriminasi terhadap wanita atas dasar perkawinan atau kehamilan dan untuk menjamin hak efektif mereka untuk bekerja dengan membuat peraturan yang tepat guna melarang dikenai sanksi pemecatan atas dasar status perkawinan. Di samping itu juga mengadakan peraturan cuti hamil dengan bayaran atau dengan tunjangan sosial yang sebanding tanpa kehilangan pekerjaan semula.

Penulis menilai meskipun lebih dari satu dasawarsa Indonesia meratifikasi CEDAW namun dalam praktik masih dijumpai kebijakan dan implementasi kebijakan pengupahan yang bias jender dan diskriminatif. Kebijakan yang secara substansial bias jender antara lain terletak pada Ketentuan Kebutuhan Fisik

⁸⁴ Meskipun telah ada ratifikasi ILO Nomor 100 yang menentukan pengupahan yang sama bagi buruh perempuan dan laki-laki sejak tahun 1951. Namun fakta tetap menunjukkan kesenjangan penerimaan upah akibat perbedaan pekerjaan berdasarkan identitas jenis kelamin walaupun mekanisme industri sudah menggunakan sistem hukum. Fakta ini dapat dilihat berdasarkan penelitian Badan Pusat Statistik tahun 2004 menunjukkan rata-rata upah buruh perempuan berkisar 60 persen dari upah buruh laki-laki. Di sektor pertanian, rata-rata upah buruh perempuan hanya 54,35 persen dari yang diterima buruh laki-laki. Sedangkan untuk sektor industri, perdagangan, jasa, dan sektor lainnya upah buruh perempuan hanya mencapai 63,54 persen, 66,97 persen, 66,22 persen, dan 54,72 persen dari rata-rata upah buruh laki-laki.

Minimum (KFM) yang mengacu pada Indeks Harga Konsumen (IHK) yang selama ini dijadikan patokan untuk menetapkan Upah Minimum masih bersifat diskriminatif. Komponen upah yang ada didalamnya jauh dari kelayakan apalagi dari keadilan. Padahal keadilan menurut Roscoe Pound dapat dilaksanakan melalui hukum ataupun tanpa hukum. Pound menambahkan bahwa keadilan menurut hukum bersifat yudisial, sedangkan keadilan tanpa hukum mempunyai ciri administratif.

Fakta ini menunjukkan bahwa KFM sudah bergerak dari asumsi buruh adalah laki-laki dengan hitungan hidup melajang dan standart hidup serba minimal. Fakta itu semakin jelas apabila dilihat dari komponen KFM yang ada didalamnya tidak mereduksi sama sekali kebutuhan-kebutuhan khas perempuan yang tidak dapat dihilangkan. Selain itu terdapat beberapa kebutuhan pokok yang dijadikan dasar menetapkan IHK didasarkan pada kebutuhan umum buruh tanpa memperhatikan perbedaan biologis. Padahal jaminan perlindungan hukum bagi BP secara biologis berbeda dengan buruh laki-laki seperti pada hak cuti haid dan hamil. Bahkan permasalahan tidak masuk kerja dengan alasan sakit atau datang haid pun harus diperiksa oleh dokter perusahaan (dalam beberapa kasus dilakukan oleh satpam). Ditambah lagi, pengusaha/majikan seringkali menyasiasi hak pengupahan buruh perempuan yang sedang cuti haid dan hamil dengan tidak membayarnya secara penuh⁸⁵.

Kondisi demikian menjadi perlawanan bagi *feminist jurisprudence* untuk dapat memperjuangkan hak kebutuhan biologis (reproduksi) buruh perempuan melalui beberapa perangkat hukum yang tertera pada pasal 11 sampai dengan pasal 16 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita, pasal 49 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hemat penulis, konsep *feminist jurisprudence* dalam sistem pengupahan yang patut diperjuangkan dan aplikasinya pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni diinventarisir sebagai berikut :

⁸⁵ Lihat pula pengamatan Danu Rudiono, Kelompok Kerja Humanika Surabaya dalam tulisan berjudul "Potret Buruh Perempuan di Pertokoan : Kebutuhan Perlindungan Hukum".

Tabel 2. Konsep aplikasi *feminist jurisprudence* dalam sistem pengupahan dan aplikasi pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

No	Konsep Aplikasi <i>feminist jurisprudence</i> dalam sistem pengupahan	Aplikasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
1.	Hak mendapatkan cuti haid dua hari dengan tetap menerima upah penuh	Pasal 81 ayat (1) : "Pekerja/buruh perempuan dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid".
2.	Hak untuk mendapatkan cuti hamil selama tiga bulan dengan tetap mendapat upah penuh selama cuti	Pasal 82 (1) : "Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan".
3.	Hak untuk tidak dipecat karena kehamilan	Pasal 82 (2) : "Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai surat keterangan dokter kandungan".
4.	Hak dalam layanan KB	-
5.	Hak untuk mendapatkan waktu menyusui di tengah-tengah jam kerja	Pasal 83 : "Pekerja perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan untuk menyusui anaknya jika dilakukan selama waktu kerja".
6.	Hak mendapat perlakuan dan perlindungan khusus saat hamil dan/atau dampak dari pekerjaan yang merugikan janin	Pasal 84 : "Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh".
7.	Hak yang sama menentukan anak dan jarak kelahiran	-
8.	Hak memperoleh pengetahuan tentang hak reproduksi	-

I	II	III
9.	Hak atas penyediaan tempat penitipan anak di tempat kerja/dekat tempat kerja	-
10.	Hak atas tunjangan kehamilan dan tunjangan kelahiran	Pasal 93 (2) : "Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila : (c). pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal".
11.	Hak suami untuk mendapat cuti saat isteri melahirkan	Pasal 93 ayat (4) : "Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut : (e). isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari".

Sumber, analisa penulis

Berdasarkan pasal-pasal terkait tabel diatas, penulis melihat UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum cukup mengakomodasikan konsep *feminist jurisprudence* dalam sistem pengupahan. Padahal konsep tersebut sangat prospektif dan dibutuhkan oleh para pekerja/buruh terutama buruh perempuan untuk lebih mendapatkan netralitas hukum dan perlindungan hukum atas kesejahteraan. Untuk itu konsep *feminist jurisprudence* dalam sistem pengupahan diharapkan dapat memberikan alternatif pada sistem pengupahan terutama pada aplikasi kerja kontrak bahkan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap sekalipun⁸⁶

⁸⁶ Meskipun telah ada aturan yang mengharuskan hak-hak buruh dalam perjanjian kontrak tidak boleh kurang dari hak-hak untuk buruh tetap, namun dalam prakteknya hal ini tidak akan dilaksanakan. dikarenakan majikan/pengusaha mempekerjakan buruh kontrak dengan maksud untuk mengurangi biaya produksi dengan memangkas hak-hak reproduksi.

sebagai suatu strategi pengusaha/majikan dalam menerapkan netralitas hukum di tempat kerja pada bidang pengupahan. Hemat penulis, konsep *feminist jurisprudence* dalam sistem pengupahan dimaksud dapat dipreskripsikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Konsep *feminist jurisprudence* dalam sistem pengupahan

No.	Konsep <i>feminist jurisprudence</i> dalam sistem pengupahan
1.	Kesetaraan
2.	Tanggungjawab kodrati sebagai subjek terkait langsung dengan aktifitas reproduksi sebagai bagian dari kewajiban untuk menjaga kelangsungan regenerasi.
3.	Pengakuan sebagai subjek yang secara partisipatif harus diakomodasikan dalam proses pengambilan keputusan dalam konteks hubungan kerja termasuk dalam menyusun aturan hukum perusahaan agar hak-haknya terakomodasikan.
4.	Kelayakan pengupahan tanpa meniadakan aspek-aspek reproduksi secara riil. Dengan kata lain wajib diakomodasikan secara proporsional.

Sumber, analisa penulis

Lalu kondisi persyaratan kerja dimaksud diakomodir dalam kontrak yang kemudian menjadi diskriminatif terhadap perempuan tidak terlihat lagi, sehingga fakta atas maraknya majikan/pengusaha mensyaratkan perempuan lajang atau tidak hamil sebagai calon pekerja/buruh selama terikat kontrak dan berimbas pada rendahnya biaya produksi dikarenakan majikan/perusaha tidak perlu lagi mengeluarkan tambahan biaya untuk membayar upah cuti hamil dan biaya melahirkan menjadi berkurang. Harapannya kelak ketika diterapkannya konsep *feminist jurisprudence* dalam sistem pengupahan dapat dijadikan agenda besar pada kebutuhan spesifik buruh perempuan seperti pembalut dan tambahan gizi pada waktu hamil dan menyusui yang semula tidak pernah diperhitungkan akan dijadikan pertimbangan utama dan mutlak dicanangkan sesuai kebutuhan buruh perempuan.

Berdasarkan preskripsi tersebut ditopang dengan kelemahan daya tampung (akomodasi) UU Ketenagakerjaan terhadap konsep *feminist jurisprudence* dalam sistem pengupahan, jelaslah bahwa sistem pengupahan konvensional kurang

akomodatif dalam memenuhi kebutuhan buruh perempuan. Berbagai permasalahan pengupahan buruh perempuan berada dalam satu sisi lemahnya posisi dan daya tawar (*bargain*) buruh perempuan. Di sisi lain, sistem pengupahan Indonesia yang dijadikan pijakan hukum namun tidak prospektif dalam mewujudkan hukum yang responsif sesuai dengan kebutuhan dan dinamika masyarakat.

Dengan adanya keserasian konsep *feminist jurisprudence* dalam sistem pengupahan Indonesia akan lebih memposisikan hak buruh untuk tidak semata-mata menerima besaran upah melainkan turut menentukan besar-kecilnya upah baik secara individu berdasarkan kemampuan meningkatkan nilai benda dan produktifitas maupun hak kolektif buruh untuk turut menentukan sistem dan besarnya upah termasuk juga penentuan upah minimum. Pada gilirannya nanti akan meminimalisir ketidakpastian jaminan dan perlindungan buruh yang dicetuskan oleh berbagai lembaga nasional dan internasional (termasuk ILO) atas pengurangan kuantitas buruh tetap. Untuk itu, penulis memberikan kontribusi pemikiran bagi pengembangan ilmu akademis hukum terutama pada hukum ketenagakerjaan di bidang pengupahan yakni agar memasukkan materi muatan kebutuhan spesifik buruh perempuan, hak dalam mendapatkan upah yang layak sesuai dengan pekerjaan yang sama serta hak reproduksi buruh perempuan guna dijadikan rekomendasi bagi (Rancangan) Undang-Undang Ketenagakerjaan baru. Dikarenakan hal ini merupakan kebutuhan penting dan mendasar bagi buruh perempuan agar tercipta *law reform* untuk mewujudkan supremasi hukum Indonesia.

3.2 Telaah konsep upah berbasis syariah

Terkait dengan kontribusi pemikiran pada sistem pengupahan diatas, penulis menganalisis hal dimaksud melalui hukum positif, yakni :

1. Sistem ialah satu kesatuan organ yang saling mempengaruhi satu sama lain;
2. Pengupahan yaitu upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan pendapatan-pendapatan tambahan apapun juga yang harus dibayar secara langsung atau tidak maupun secara tunai atau dengan barang oleh pengusaha kepada buruh berhubungan dengan pekerjaan buruh.

Selain itu upah oleh hukum positif dimaknai sebagai imbalan bagi pekerja/buruh setelah melakukan pekerjaan di bawah perintah pihak pengusaha.

Pemberian upah ini merupakan kewajiban pihak pengusaha sebagai pemenuhan prestasi yang telah disepakati sebagaimana ditegaskan dalam pasal 1602 huruf b Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yaitu : "Tiada upah dibayar untuk waktu buruh tidak melakukan pekerjaan yang diperjanjikan". Dipertegas pula pada pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah juncto Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-01/MEN/1982 tentang Petunjuk Pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yang dicantumkan dengan pernyataan : "Upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan". Pengaturan tentang upah juga terdapat pada Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang termuat dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14 pasal 1 ayat 1, yakni :

Upah adalah penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu perjanjian atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha.

Selain itu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Bab I. Ketentuan Umum menjelaskan tentang pengertian upah dan Bab X. Bagian Kedua tentang pengupahan menyebutkan upah ialah :

Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Hemat penulis batasan pengertian sistem pengupahan ialah satu kesatuan yang berupa upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan pendapatan-pendapatan tambahan apapun juga yang harus dibayar secara langsung atau tidak maupun secara tunai atau dengan barang oleh pengusaha kepada buruh berhubungan dengan pekerjaan buruh sehingga menunjukkan komponen upah berdasarkan hukum positif yakni :

3.2.1 Komponen Upah

Berdasarkan Surat Edaran Menaker No.SE-07/MEN/1990 tanggal 2 Agustus 1990, yaitu :

1. Komponen upah, terdiri atas :

a. Upah Pokok

adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan;

b. Tunjangan tetap

ialah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok

c. Tunjangan tidak tetap

yaitu suatu pembayaran yang secara langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok

d. Tunjangan tetap

adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.

Apabila muncul persoalan terhadap komponen upah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Setelah dikaji oleh penulis terdapat inkonsistensi penjelasan dan penerapan pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) yang seharusnya menjelaskan tentang hal ini.

UUK pada hakekatnya mengatur dua keinginan yang selalu tidak selaras yaitu keinginan pekerja/buruh dan keinginan pengusaha/majikan di sisi yang lain sehingga antara pengusaha/majikan untuk mendapatkan keuntungan yang besar telah menimbulkan kecenderungan bagi pengusaha/majikan untuk menekan upah kerja. Sebaliknya pekerja/buruh sebagai pihak yang menggantungkan hidupnya pada upah akan berjuang untuk mendapatkan upah yang tinggi. Hemat penulis, meskipun secara yuridis kedudukan pekerja/buruh sama dengan majikan namun secara sosiologis kedudukan pengusaha/majikan lebih kuat dibandingkan kedudukannya sebagai faktor produksi. Oleh karena itu masalah normatif mengenai upah buruh harus ditetapkan dalam undang-undang sebagai standar

upah minimum serta standar lainnya (termasuk libu tahunan) yang disepakati bersama dalam koridor perjanjian kerja bersama.

2. Pengertian pendapatan non upah, antara lain :

1. Fasilitas

adalah kenikmatan dalam bentuk nyata atau aturan yang diberikan perusahaan dan bersifat khusus untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja;

2. Bonus

ialah pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja yang lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas, besarnya pembagian bonus yang diatur berdasarkan kesepakatan;

3. Tunjangan Hari Raya (THR)

yaitu gratifikasi dan pembagian keuntungan lainnya yang diberikan menjelang hari raya. THR diberikan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan lebih dalam jumlah yang proporsional.

Namun ada beberapa hal yang sering dipersoalkan dengan masalah tunjangan yaitu kenaikan gaji atau bonus yang diikuti oleh tunjangan makan, pembayaran intensif atau kesejahteraan serta tunjangan transportasi. Jumlah perselisihan mengenai tunjangan makan dan transportasi bila digabung hampir sama banyaknya dengan jumlah perselisihan mengenai kenaikan gaji pokok atau pembayaran bonus. Selain itu jumlah seluruh perselisihan mengenai uang makan dan transpor, pembayaran bonus, uang kehadiran, katering (penyediaan makanan karyawan), perawatan medis, intensif atau kesejahteraan dan tunjangan *shift* lebih dari dua kali lipat jumlah perselisihan mengenai elemen upah pokok. Kenyataan ini menunjukkan bahwa serikat pekerja dan buruh telah terbiasa dengan elemen pokok upah yang ditentukan melalui penetapan upah minimum sehingga memfokuskan negosiasi pada pengusaha/majikan.

Selain komponen upah diatas terdapat beberapa bagian dari upah yang juga penulis kritisi yakni :

3.2.2 Upah Minimum

Pada dasarnya pengusaha/majikan bertujuan memacu kerja buruh dengan memberikan upah seminimal mungkin. Nilai nominal upah dan sistem pengupahan yang dibayarkan kepada buruh terkait dengan penggolongan dan status hubungan kerja buruh dengan majikan. Hemat penulis, pengusaha/majikan hanya mengejar kebutuhan hidup minimal para buruh melainkan tidak mencukupi kebutuhan layak bagi buruh.

aan
aan
um
ada
di
disi
bisa
ngat
apat
kan
s di
um
ruh,
diri
bola
ang
oleh
lam
hasil
erta
pan,
lkan
elah
tapi
tang
atas
ikan
uran
cara



keseluruhan berdasarkan prestasi kerja tidak dipengaruhi oleh tunjangan-tunjangan yang tidak ada hubungannya dengan prestasi kerja. Menurut hemat penulis, pengusaha/majikan akan menganggap wajar kalau buruh harus diberi sejumlah kompensasi (upah) karena waktu dan tenaga mereka telah tersita dimana upah hanya dirasakan untuk *sekedar* hidup dan tidak ada investasi (tabungan) bagi buruh dalam jangka panjang. Dari sinilah munculnya istilah upah minimum buruh yaitu upah yang didasarkan atas taraf hidup para buruh di suatu daerah. Hemat penulis berdasarkan upah minimum terlihat bahwa upah yang diberikan itu sangat bergantung dengan tingkat taraf hidup suatu masyarakat pada waktu tertentu dan daerah tertentu pula. Maka tingkat upah yang diperoleh seorang buruh ditempat yang berbeda bisa mengalami perbedaan walaupun waktu dan tenaga yang dikeluarkan sama. Hal ini berlaku untuk tempat manapun juga tak terkecuali negara Eropa serta negara-negara maju lainnya yang memiliki taraf hidup tinggi, para buruhnya hanya mendapatkan upah sesuai dengan kebutuhan dengan taraf hidup minimal.

Hemat penulis, penetapan upah minimum memang disamping harus dapat memberikan manfaat bagi perbaikan taraf hidup pekerja dan keluarganya (terutama yang menerima upah rendah), juga supaya diupayakan agar jangan sampai berakibat membahayakan kelangsungan usaha, terutama bagi perusahaan yang tergolong kecil dan lemah. Guna mencapai konsekuensi logis dari kebijakan tersebut dengan pertimbangan obyektif dan seksama melalui berbagai faktor yang berkaitan dengan penetapan upah minimum, maka tingkat upah minimum yang dapat ditetapkan pada tahap sekarang masih didasarkan pada kondisi wilayah/daerah yang bersangkutan dengan pengertian bahwa upaya peningkatan penetapan upah minimum dimaksud dilakukan secara bertahap seiring dengan laju perkembangan dunia usaha (perusahaan), sektor demi sektor, wilayah/daerah demi wilayah/daerah dan diharapkan sampai pada suatu saat penetapan tingkat upah secara minimum dapat memenuhi kebutuhan hidup layak. Sebab tingkat upah yang terlalu rendah dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja, yang akhirnya menghambat produktivitas kerja dan prestasi kerja, yang pada gilirannya berpengaruh pada peningkatan produksi dan kelangsungan usaha (perusahaan).

Selain itu, hal yang menarik juga penulis lihat pada upah lembur yakni :

3.2.3 Upah Lembur

Cara perhitungan upah kerja lembur berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-102/MEN/IV/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur adalah sebagai berikut :

- (a). Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja :
 - a.1. untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah satu jam;
 - a.2. untuk setiap jam kerja lembur berikut harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah satu jam;
- (b). Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 hari kerja 40 jam dalam seminggu maka perhitungannya :
 - b.1. untuk 7 jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah satu jam dan jam ke-8 dibayar 3 (tiga) kali upah satu jam dan jam ke-9 dan ke-10 dibayar 4 (empat) kali upah satu jam;
 - b.2. apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah satu jam, jam ke-6 dibayar 3 (tiga) kali upah satu jam, jam ke-7 dan ke-8 dibayar 4 (empat) kali upah satu jam;
- (c). Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 hari kerja dan 40 jam seminggu maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah satu jam, jam ke-9 dibayar 3 (tiga) kali upah satu jam dan jam ke-10 dibayar 4 (empat) kali upah satu jam.

Hemat penulis terdapat beberapa perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruhnya rata-rata lebih dari 7 jam sehari atau lebih dari 40 jam dalam seminggu. Namun kelebihan jam kerja tersebut tidak pernah diperhitungkan oleh majikan/pengusahanya sebagai lembur. Pun juga pada hari libur resmi buruh tetap dipekerjakan dengan alasan kondisi peningkatan omset penjualan perusahaan tetapi pengusaha/majikan jarang memperhitungkan tenaga buruh tersebut sebagai waktu lembur apalagi mendapat upah lembur. Pembayaran upah yang dilakukan sebulan sekali atau dua kali memang memberi kesan seolah-olah status hubungan kerja buruh dengan majikan adalah seperti buruh tetap atau bulanan, padahal sebetulnya prinsip dasar pengusaha/majikan adalah : *"no work, no pay"*.

Indonesia sebagai negara yang mayoritas penduduknya muslim menggunakan kebijakan hubungan industrial (terutama pada sistem pengupahan) di *set up* sebagai bagian dari sistem produksi dengan metafora mesin. Tak kalah

mengenaskan, upah yang diberikan kepada buruh dianggap hanya sebagai biaya dengan produktivitas yang dihasilkan melainkan tidak menggunakan unsur-unsur kemanusiaan termasuk agama sebagai sistem kesadaran buruh guna mendukung kebijakan pengupahan. Padahal upah buruh yang ditetapkan dengan Upah Minimum Propinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) hanya sanggup untuk memenuhi Kebutuhan Hidup Minimal (KHM) bukan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Berdasarkan faktor-faktor diatas menunjukkan bahwa perilaku pengusaha/majikan lebih mengebiri hak buruh atas upah yang layak bukan terbatas dari penyimpangan aspek yuridis (hukum positif) saja, melainkan aspek norma agama juga disebut sebagai penyimpangan hak milik pekerja, padahal syariah Islam merupakan agama yang dianut mayoritas penduduk Indonesia dan didalamnya mengatur kebijakan upah yang lebih komprehensif dan kompleks, yakni :

3.2.4 Islam dan Prestasi Kerja

Sektor moralitas pergaulan antar umat manusia merupakan garapan *previles* di awal perjuangan Nabi Muhammad. Beliau berupaya meluruskan dan sekaligus membongkar tatanan yang sarat dengan praktek penyimpangan. Cara-cara kotor dan tidak manusiawi dalam upaya membangun gaya hidup dan peradaban termasuk dalam berbisnis (berdagang) didiagnosis dengan cara-cara yang dibenarkan oleh ajaran islam. Nabi mengajarkan bahwa manusia dalam membangun usaha seperti berdagang, membesarkan sektor ekonomi dan mempekerjakan orang-orang dibawah kompetensi bisnis dengan menggunakan prinsip kejujuran, keterbukaan, demokratisasi dan tidak saling berbuat curang harus ditegakkan, disamping selalu peduli dan antisipatif terhadap kebutuhan-kebutuhan yang dihadapi oleh mereka yang berada dalam kesulitan ekonomi.

Islam sebagai agama yang merangkumi 3 (tiga) unsur utama ialah *aqidah*, *syarak* dan *akhlak* mengatur kehidupan manusia agar mencapai kejayaan di dunia dan akhirat. Pekerjaan adalah salah satu daripada bidang yang mendapat tempat utama dalam Islam yang dianggap sebagai ibadah di samping pelaksanaan rukun Islam. Lebih lanjut lagi, Islam telah mempunyai perundangan yang terperinci dan menyeluruh berkaitan dengan pekerjaan yang dikenali dengan muamalat

(kerjasama antara manusia dengan manusia) yakni membicarakan bidang pertanian, perairan, *syarikat*, perniagaan, *mudbah*, *kafalah*, *hiwalah*, kontrak dan sebagainya.

Selanjutnya, Islam menetapkan bahwa mencari rezeki yang halal adalah fardu ain karena dalam pelaksanaannya memerlukan kekuatan rohani dan jasmani yang lebih utama adalah kesabaran. Rasulullah SAW menjelaskan dalam hadis yang diriwayatkan oleh Abdullah bin Mas'ud terjemahannya: "Mencari sesuatu yang halal adalah satu fardu sesudah menunaikan fardu (sebelumnya)".

Oleh Islam, etos dan prestasi kerja manusia amat dihargai. Manusia diperintahkan untuk merenovasi nasib dan prospeknya dengan jalan bekerja. Begitu pula pada dimensi mempekerjakan orang lain. Karena dengan mempekerjakan ini berarti menolong dan memberikan lapangan kerja dan berkreasi serta sarana untuk membangun dan meningkatkan prestasi. Pekerja/buruh harus dihargai energi dan nilai kemanusiaannya, artinya selain kekuatan fisik juga dikonsentrasikan pemenuhannya untuk kepentingan sektor produksi juga potensi intelektual, harkat jati diri dan kewajiban menjalankan ajaran agama pun tidak didegradasikan.

Islam di sektor muamalat hakikinya adalah reaktualisasi nilai-nilai religius dan kemanusiaan yang telah dilecehkan oleh watak-watak manusia yang arogan dan serakah. Islam menyadarkan manusia antara lain melalui muamalat agar nilai-nilai religius ditempatkan sebagai kekuatan moral (*moral force*) dalam membangun usaha-usaha (pekerjaan) yang berhubungan dengan kepentingan antar manusia termasuk yang diperjuangkan oleh Nabi dalam bidang muamalat adalah membebaskan manusia dari keterikatan kerja yang menempatkan mitra kerja sebagai objek dan budak. Sebagai mitra (relasi) kerja yang secara moral-ekonomi punya amanah membesarkan perusahaan dan kesejahteraan maka selayaknya mitra kerja adalah bukan budak melainkan sebagai subjek yang punya peran antara lain dalam menentukan nasibnya.

Pekerja/buruh merupakan mitra kerja majikan dan bukan sebagai budak karena buruh sudah memberikan kekuatan fisik maupun psikis, sudah memberikan kontribusi yang tidak sedikit kepada majikan dalam pengembangan perusahaan atau telah terikat kerja sesuai dengan perjanjian kerja yang

orientasinya bersama-sama saling *ta'awwun* dalam mengentas kesulitan yang dihadapi. Kalau majikan membutuhkan tenaga sementara buruh membutuhkan upah.

Dengan mengkaji secara mendalam kaedah dan prinsip syariah, penulis memperoleh paradigma baru bahwa Islam sebagai prinsip ideologi (*mabda*) telah berusaha mengatasi berbagai persoalan-persoalan yang muncul dalam ketenagakerjaan terutama di bidang pengupahan secara fundamental dan komprehensif. Hukum syariah Islam memberikan alternatif cara pemenuhan kebutuhan hidup dan mewujudkan kesejahteraan bagi tiap individu masyarakat melalui cara yang agung dan mulia. Hal itu akan mencegah individu-individu masyarakat yang sedang dililit kebutuhan untuk berusaha memenuhi kebutuhan mereka dan para *fuqaha* (ahli agama) mempunyai andil cukup besar dalam menjawab permasalahan manusia. Hal ini menunjukkan bahwa Islam benar-benar komprehensif membahas masalah upah hingga pedoman dasar umat muslim yakni Al-Qur'an dan Al-Hadits mengistilahkan upah dalam bahasa arab yakni *al-ajr* serta perkataan *al-ajr* dipilih untuk menjadi terjemahan kepada pengertian upah. Untuk itu penulis mengidentifikasi substansi upah syariah dalam terjemahan ayat Al-Qur'an dan Al-Hadits ditopang interpretasi *fuqaha* (ahli agama islam) serta yang tak kalah pentingnya tentang konsep hukum positif yakni penulis inventarisir sebagai berikut :

Tabel 4. Substansi upah dari terjemah ayat, interpretasi para ahli dan konsep hukum positif.

No.	Terjemahan Ayat	Interpretasi / Tafsir	Konsep Hukum
1.	<p>“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 kerjakan”.</p> <p>(Q.S At-Taubah : 105)</p>	<p>“Bekerjalah Kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu”.</p> <p>(Quraish Shihab, Tafsir Al-Misbah)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Asas kelayakan sesuai dengan kebutuhan - Imbalan atau upah atau <i>compensation</i> sebagai perwujudan penghargaan atas suatu hasil kinerja seseorang secara seimbang dalam bentuk upah yang setara dan sebanding - Motivasi dan kontribusi bekerja

I	II	III	IV
2.	<p>“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik apa yang telah mereka kerjakan”.</p> <p>(Q.S An-Nahl : 97)</p>	<p>“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, apapun jenis kelaminnya, baik laki-laki maupun perempuan, sedang dia adalah mukmin yakni amal yang dilakukannya lahir atas dorongan keimanan yang shahih, maka sesungguhnya pasti akan kami berikan kepadanya masing-masing kehidupan yang baik di dunia ini dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka semua di dunia dan di akherat dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang telah mereka kerjakan”.(Quraish Shihab, Tafsir Al-Misbah)</p>	<p>- <i>Equality before the law</i></p> <p>- tidak ada diskriminasi upah jika mengerjakan pekerjaan yang sama.</p>
3.	<p>“Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh tentulah Kami tidak akan menyangsiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan baik”.</p> <p>(Surat Al-Kahfi : 30)</p>	<p>- Amal Saleh sebagai perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan manusia secara keseluruhan (Syeikh M. Abduh).</p> <p>- Amal Saleh adalah segala perbuatan yang sesuai dengan dalil akal al-Qur'an atau Sunnah (Syeikh Az-Zamakhsari).</p> <p>- Seorang yang bekerja pada suatu badan usaha (perusahaan) dapat dikategorikan sebagai amal saleh dengan syarat tidak menjual barang haram (Muhammad Abduh dan Zamakhsari)</p>	<p>Hukum selalu bermuatan moral dan moral selalu bermuatan hukum (<i>the greatest happiness for the greatest number</i>) (teori utilitarian)</p>

I	II	III	IV
4.	<p>“Berbuat adillah, karena adil itu lebih dekat kepada Taqwa”. (Surat Al-Maidah : 8)</p>	<p>Prinsip keadilan dalam pengupahan mencerminkan para pihak terutama majikan dipimpin oleh orang-orang bertaqwa.(As-Sayyid A. Al-Hasyimiy, <i>Tarjamah Mukhtarul</i>).</p>	<p>Keadilan berdasarkan hukum (<i>justice according to law</i>)</p>
5.	<p>“Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bertemu’malah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis diantara kamu menuliskannya dengan benar. Dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, maka hendaklah ia menulis dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertaqwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. Jika yang berhutang itu orang yang lemah akalnya atau lemah (keadaannya) atau tidak mampu, maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. Dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang lelaki diantaramu. Jika tak ada dua orang lelaki, maka (boleh) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari</p>	<p>Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen. Aqad dalam perburuhan adalah aqad yang terjadi antara pekerja/buruh dengan majikan. Artinya sebelum buruh dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh buruh tersebut. (Henri Tanjung)</p>	<p>- Keadilan komutatif (konsep respositas atau kesetaraan nilai) - Perjanjian Kerja - <i>Pacta sunt servanda</i> (perjanjian yang telah dibuat berlaku layaknya Undang-Undang bagi para pihak yang membuatnya)</p>

	<p>saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa maka seorang lagi mengingatkannya. Janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka di panggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. Yang demikian itu, lebih <u>adil</u> di sisi Allah dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah mua'malahmu itu), kecuali jika mua'malah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. Dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit-menyulitkan. Jika kamu lakukan (yang demikian), maka sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. Dan bertaqwalah kepada-Nya, Allah mengajarmu; dan Allah Maha Mengetahui segala sesuatu". (Q.S Al-Baqarah : 282)</p>		
6.	<p>"Hai orang beriman penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak kecuali yang akan diberikan kepadamu dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang</p>	<p>Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan aqad antara buruh dengan majikan yang meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah (Henri Tanjung)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Adil bermakna jelas dan transparan - Prestasi - Kontra Prestasi (jasa timbal balik)

	berhaji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum menurut yang dikehendaki-Nya". (QS. Al-Maidah : 1).		
7.	"Wahai orang-orang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan bathil kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku suka sama suka di antara kamu". (Surat An-Nisa':29)	Syarat bagi keabsahan suatu transaksi sebagian kembali ke pelaku transaksi yakni yang mengikat kedua pihak yang bertransaksi. (Henri Tanjung)	Asas <i>Pacta sunt servanda</i> (perjanjian yang telah dibuat berlaku layaknya Undang-Undang bagi para pihak yang membuatnya)
8.	"Dan janganlah kalian memakan harta selain milik kalian dengan jalan batil dan (janganlah) membawa (urusan) harta tersebut, supaya kalian dapat memakan sebagian dari harta orang lain dengan dosa, padahal kalian mengetahui". (Al Baqarah :188)	Tidak sah harta tersebut jika diperoleh dengan cara terpaksa dan semenang-wenang, karena semua ini bertentangan dengan rasa suka sama suka, sehingga dapat mencegah keabsahan perburuhan (Ibnu Mas'ud)	Hukum harus dapat dikembalikan kepada hukum yang lebih tinggi kedudukannya. (Stufenbau des rechts-hierarchie).
9.	"Mereka (budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya dan tidak membebankan mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)". (HR. Muslim).	Upah yang sifatnya materi (upah di dunia) mestilah terkait dengan keterjaminan dan kecukupan pangan dan sandang. Upah yang diterima harus menjamin makan dan pakaian karyawan yang menerima upah. (Henri Tanjung)	- Jaminan penghidupan bagi pekerja/buruh. - Komponen Upah

I	II	III	IV
10.	<p>“Siapa yang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah ia mencarilah isteri (untuknya), seorang pembantu bila tidak memilikinya, hendaklah ia mencarikannya untuk pembantunya. Bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, hendaklah ia mencarilah tempat tinggal. Abu Bakar mengatakan: Diberitakan kepadaku bahwa Nabi Muhammad Saw. bersabda: “Siapa yang mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keterlaluan atau pencuri”. (H.R. Mustawrid bin Syadad).</p>	<p>- Mencarilah isteri juga merupakan kewajiban majikan, karena isteri adalah kebutuhan pokok bagi pekerja/buruh. (Doktor Abdul Wahab Abdul Aziz As-Syaisyani dalam kitabnya <i>Huququl Insan Wa Hurriyatul Asasiyah Fin Nidzomil Islami Wa Nudzumil Ma'siroti</i>).</p> <p>- Kebutuhan papan (tempat tinggal) merupakan kebutuhan azasi bagi buruh. Bahkan menjadi tanggung jawab majikan juga untuk mencarilah jodoh bagi buruhnya yang masih lajang. (Henri Tanjung)</p>	<p>- Asas persamaan hukum / egaliter</p> <p>- Peraturan Kerja Bersama</p> <p>- Perlindungan hukum dan jaminan kepastian</p>
11.	<p>“Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan”. (HR. Baihaqi)</p>	<p>Bahwa prinsip utama keadilan terletak pada Kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Aqad dalam perburuhan adalah aqad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. (Henri Tanjung)</p>	<p>- Hak dan kewajiban harus seimbang</p> <p>- Transparansi</p>
12.	<p>“Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah Saw. Bersabda: “Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya”. (dalam HR Ibnu Majah dan Imam Thabrani)</p>	<p>Upah meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah (Henri Tanjung)</p>	<p>- Asas musyawarah</p>

II	III	IV
<p>...hwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya". (Al-An-Najm : 39)</p>	<p>Upah merupakan hak buruh selama buruh tersebut bekerja dengan baik. Jika buruh tidak benar dalam bekerja maka upahnya dapat dipotong atau disesuaikan. (Syeikh Qardhawi, kitab Pesan Nilai dan Moral)</p>	<p>- Adil bermakna proporsional - Aturan main</p>
<p>...riwayatkan dari Abu Sa'irah r.a., dari Nabi Muhammad Saw. bahwa beliau bersabda: "Allah telah berfirman: "Ada tiga jenis manusia yang Aku adalah musuh mereka nanti di hari kiamat. Pertama, orang yang membuat komitmen akan memberi atas nama-Ku bersumpah dengan Allah (Ma-Ku), kemudian ia tidak memenuhinya. Kedua, orang yang menjual seorang manusia sebagai budak, dan memakan uangnya. Ketiga, adalah orang yang menyewa seorang buruh dan tidak membayar upahnya" (Al-Bukhari)</p>	<p>Waktu pembayaran upah, agar sangat diperhatikan. Keterlambatan pembayaran upah, dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah para buruhnya termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi Saw pada hari kiamat. Dalam hal ini, Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga seorang buruh (Imam Syaukani dalam terjemahan Nailul Authar)</p>	<p>- Asas keterbukaan/transparansi - Disiplin waktu</p>
<p>...n bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan Allah mencukupkan balasan mereka (balasan pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tidak dirugikan". (Al-Ahqaf : 19)</p>	<p>- Upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama, tanpa melihat muda atau tua. (HR. Muslim)</p>	<p><i>Equal pay for equal job</i></p>

I	II	III	IV
16.	“Dan kamu tidak dibalas, melainkan dengan apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. Yaasin : 54)	“Apabila salah seorang diantara kalian, mengontrak (tenaga) seseorang ajir maka hendaknya diberitahu upahnya” (Ibnu Mas’ud)	Keadilan komutatif
17.	”Apabila salah seorang di antara kalian mengontrak seorang buruh maka hendaknya memberitahukan (honor)-nya”.(HR. Imam al-Daruquthni, Ibnu Mas’ud)	Penentuan upah/gaji dalam Islam adalah berdasarkan kerja atau kegunaan tenaga (An-Nabhany dalam <i>Nidzam al-iqthishad fi al-islam</i>)	- Kontrak/perjanjian bersama secara tertulis (PKB, PP) - Transaksi kerja, upah atau honor yang jelas
18.	“Apabila mereka (wanita) menyusui (anak) kalian, maka berikanlah kepada mereka upah-upahnya”. (QS. At-Thalaq : 6)	Islam - memperbolehkan seseorang untuk mengontrak tenaga para pekerja atau buruh, agar mereka bekerja untuk orang tersebut. (Ibnu Shihab).	Pekerja/buruh yang dikontrak haruslah dijelaskan bentuk kerjanya (<i>job description</i>), batas waktunya (<i>timing</i>), besar gaji / upahnya (<i>take home pay</i>) serta berapa besar tenaga/keterampilannya harus dikeluarkan (<i>skill</i>)

Sumber, analisa penulis

Inventarisasi diatas menunjukkan nilai lebih dan telaah dari konsep upah berbasis syariah sehingga penulis kombinasikan dengan analisa konsep hukum positif dengan maksud untuk memahami substansi hukum dan konsep hukum melalui interpretasi gramatikal (teks hukum). Teks tidak berubah dan tidak bisa ditinggalkan. Menurut penulis yang bisa ditinggalkan adalah pemaknaan atas teks yang sudah tidak relevan karena konteksnya yang berubah. Hal ini mengingatkan penulis pada teori Hans Kelsen tentang konsepsinya mengenai *Grundnorm* dimana teori tersebut merupakan semacam bensin yang menggerakkan seluruh sistem hukum. Oleh karena itu, ia lebih merupakan suatu dalil dari peraturan biasa. Dalil itu akan tetap menjadi dasar dari tata hukum manakala orang mempercayai, mengakui dan mematuhi. Tetapi apabila orang sudah mulai menggugat kebenaran dari dalil tersebut, maka keseluruhan bangunan hukumnya

... runtuh. Untuk itu Kelsen berpendapat bahwa sistem hukum hakikatnya ... an sistem hirarkis yang tersusun dari peringkat terendah hingga peringkat Semakin tinggi kedudukan hukum dalam peringkatnya, semakin abstrak ... um sifat norma yang dikandungnya dan semakin rendah peringkatnya ... nyata operasional sifat norma yang dikandungnya. Oleh Kelsen teori ... d diberi nama *stufentheory*.

...erkaitan dengan konsep upah berbasis syariah, tuntutan terhadap hak atas ... ng lebih adil sesungguhnya ingin menegaskan dua hal yakni pertama, ... ekerja/buruh berhak untuk dibayar. Ini merupakan tuntutan yang harus ... dengan dasar pemikiran bahwa orang berhak menikmati hasil kerjanya. ... ja melekat pada kerja. Sementara kerja melekat pada tubuh setiap orang ... ak asasinya, maka setiap orang berhak untuk menikmati dan memperoleh ... janya. Kedua, seorang pekerja/buruh tidak hanya berhak memperoleh ... juga berhak memperoleh upah yang adil yaitu upah yang sebanding ... enaga yang telah ia sumbangkan. Dasar moralnya adalah prinsip keadilan ...⁸⁷ yaitu adanya kesetaraan atau keseimbangan antara apa yang telah ... perusahaan dalam bentuk sumbangan tenaga yang disumbangkan oleh ... uruh di satu pihak dan disisi lain apa yang telah diperoleh setiap ... uruh dalam bentuk upah. Karena pekerja telah memberikan tenaganya, ... ang telah diberikan itu harus di kompensasi, diganti secara seimbang ... ntuk upah yang setara dan sebanding dengan tenaga tersebut.

...leh karena itu penulis juga memberikan pemahaman mendasar akan ... a konsep upah berbasis syariah yang merupakan imbalan bagi ... uruh atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan ... an dalam bentuk imbalan pahala di akherat (imbalan yang lebih baik) ... agai berikut :

Aspek kelebihan pada konsep upah berbasis syariah

Aspek
Keterkaitan yang erat antara upah dengan moral
Upah memiliki dua dimensi yakni dunia dan akherat
Upah diberikan berdasarkan prinsip keadilan (<i>justice</i>)

Upah diberikan berdasarkan prinsip kelayakan

er, analisa penulis

n jelaslah bahwa kelayakan upah yang diterima oleh pekerja/buruh harus dari 3 aspek pemenuhan kebutuhan yaitu : pangan (makanan), sandang dan papan (tempat tinggal). Bahkan tingginya nilai Islam terlihat jika pekerja/buruh masih belum menikah menjadi tugas majikan yang menjagakannya untuk mencarikan jodoh. Hemat penulis, hal ini mengkasikan hubungan antara majikan dengan pekerja/buruh bukan hanya hubungan pekerjaan formal tetapi pekerja/buruh dianggap sebagai salah satu anggota dari pengusaha/majikan. Wilson⁵⁸ mengatakan bahwa walaupun perusahaan itu bukanlah perusahaan keluarga namun para pengusaha/majikan memperhatikan kehidupan pekerja/buruh di luar lingkungan kerja. Hemat penulis inilah yang sulit untuk dipahami para pengusaha/majikan di negara-negara yang membedakan antara konsep upah dan sistem pengupahan hukum dengan syariah Islam. Selain itu kelayakan upah harus sesuai dengan kebutuhan atau unsur yang menjadi keumuman. Dalam pengertian yang lebih jauh hak pemberian upah seseorang tidak boleh terlalu jauh dibawah dengan upah yang biasa diberikan, misalnya untuk seorang staf administrasi diberi upah menurut pasaran adalah Rp 1.000.000,00 tetapi di perusahaan tertentu upah hanya Rp 700.000,00. Hal ini berarti mengurangi hak pekerja/ buruh dan memotong hak buruh sebanyak Rp 300.000,00 perbulan. Jika ini terjadi maka pengusaha sudah tidak berbuat layak bagi si pekerja/buruh

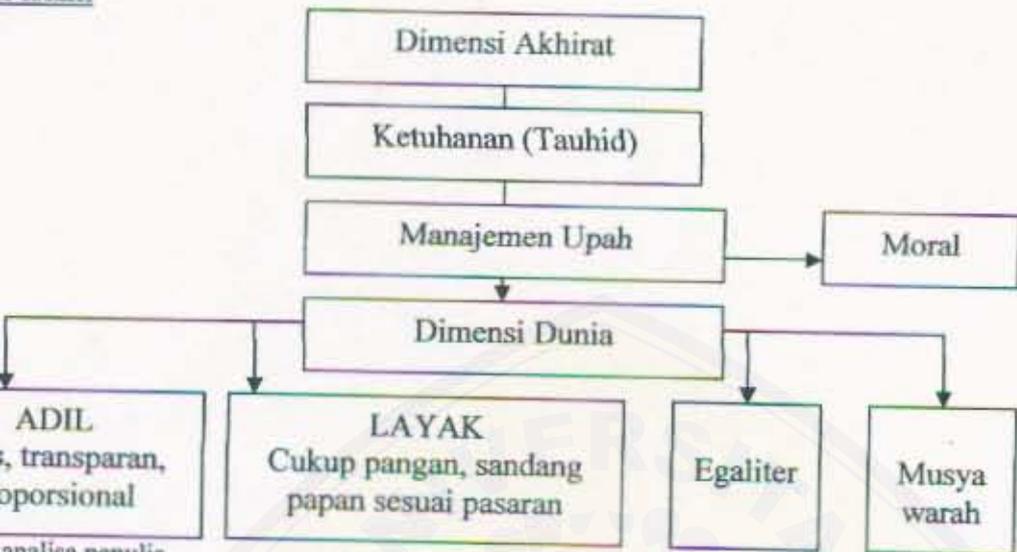
ri uraian dimaksud bahwa upah berbasis syariah dapat dilihat memiliki 2 dimensi yaitu dimensi dunia dan dimensi akherat. Untuk menerapkan upah berbasis dimensi dunia maka konsep moral merupakan hal yang sangat penting agar pahala dapat diperoleh sebagai dimensi akherat dari upah tersebut. Jika hal diabaikan maka dimensi akherat tidak akan tercapai sehingga ketidakadilan (justice) pada pemberian upah sangat menentukan benar atau tidak dan sah atau batalnya suatu pelaksanaan hukum. Untuk itu guna

⁵⁸ Islamic Business Theory and Practice, hal 111 dalam tulisan Henri Tanjung. Pengupahan. 2005. <http://www.google.com>, browsing pada 30 April 2007.

terjemah analisis tentang kelebihan konsep upah berbasis syariah, penulis buat bagan tentang keunggulan konsep upah berbasis syariah sebagai berikut:

1. konsep upah berbasis syariah

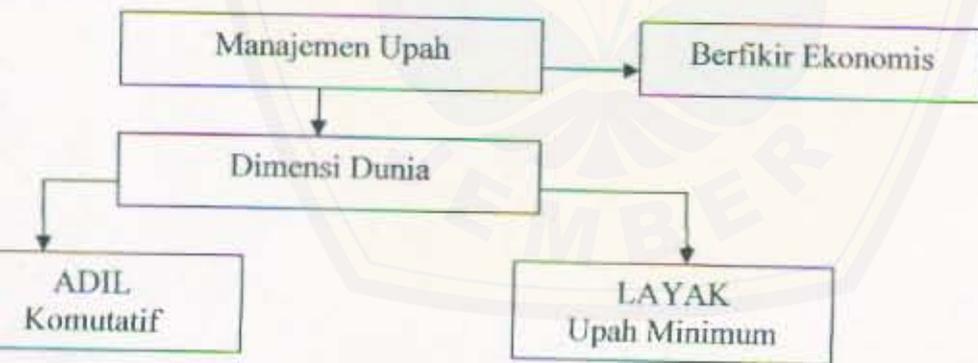
h Islam



analisa penulis

komparasikan bagan diatas dengan konsep upah berdasarkan hukum yakni :

2. Konsep Upah berdasar hukum positif



analisa penulis

melihat uraian diatas daapt dipahami bahwa konsep upah berbasis syariah comprehensive dan kompleks dibanding konsep upah konvensional. Hal ini selaras dengan asas-asas hukum yang mutlak diperoleh pada substansi hukum yakni :

keadilan / transparansi;

keadilan;

persamaan (egaliter);

4. Azas kelayakan dan proporsional;
5. Azas musyawarah;
6. Azas ketuhanan dan moral.

Azas-azas tersebut sebagai kontribusi konkret terhadap eksistensi regulasi hukum yang dapat mewujudkan supremasi hukum Indonesia demi terbangunnya keberlangsungan hukum yang sesuai dengan perkembangan masyarakat Indonesia (muslim) serta terciptanya relasi-relasi baru antara pekerja/buruh, pengusaha/majikan dan negara yang bersifat mutualistik dan bersinergi.

Berdasarkan skema dan analisis konsep upah dan sistem pengupahan berbasis syariah diatas dapat dikatakan bahwa berbagai masalah pengupahan tidaklah muncul semata-mata disebabkan potret dunia ketenagakerjaan/perburuhan semata. Tetapi lebih digariskan pada esensi pemahaman agama terutama agama Islam dalam pengkajiannya. Dikarenakan pada dasarnya di Indonesia, Islam adalah agama mayoritas yang menjunjung tinggi hak asasi manusia. Dalam agama Islam, buruh/pekerja lebih diposisikan sebagai khalifah Allah SWT dimuka bumi, begitu juga dengan majikan. Sebagaimana kita ketahui buruh ditempatkan sebagai salah satu elemen penting dalam proses produksi yang harus diperhatikan upah/hak-haknya melainkan tidak ditempatkan sebagai sekedar *skrup* dari mesin produksi. Untuk itu, perlu adanya upaya serius dari para pihak yang menempatkan ajaran Islam sebagai media mengatasi persoalan perburuhan terutama mengenai konsep dan sistem pengupahan dalam pembentukan norma-norma di Indonesia. Karenanya menjadi suatu keharusan dan mutlak dicanangkan jika ingin menyelesaikan berbagai persoalan tersebut khususnya masalah upah bagi buruh perempuan sehingga diperlukan solusi alternatif untuk mengatasi persoalan dimaksud melalui formulasi baru atas konsep dan sistem pengupahan berbasis syariah kedalam hukum positif dalam perspektif *feminist jurisprudence*.

3.3 Formulasi konsep pengupahan berbasis syariah ke dalam hukum positif dalam perspektif *feminist jurisprudence*

Berdasarkan analisa penulis tentang konsep upah berbasis syariah potensial menjadi alternatif untuk menjawab persoalan pengupahan di Indonesia karena

pengupahan yang ada mengakomodasikan aspek moralitas. Islam memandang bahwa upah buruh tidak terkait dengan harga barang yang diproduksi di pasar atau taraf hidup suatu masyarakat. Upah yang diterima oleh seorang buruh dan tidak kurang hanya bergantung pada jasa yang diberikannya. Semakin banyak jasa yang diberikan maka semakin besar pula upah yang akan diterima. Hal ini terkait dengan pandangan Islam tentang nilai barang yang dihasilkan, yaitu bahwa nilai barang itu bergantung pada kegunaan serta kelangkaan faktor tersebut.

Hal ini berkaitan dengan posisi fungsional buruh yang terikat akad atau kontrak untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu sampai selesai. Sehingga upah buruh tidak bergantung dari nilai barang yang dihasilkan. Karena upah buruh adalah jasa yang diproduksi bukanlah milik buruh, sebagai contoh sepatu yang diminta oleh pemilik perusahaan untuk membuat sepatu, buruh tersebut hanya memperoleh upah dari jasanya membuat sepatu tersebut. Tidak dilihat lagi nilai jual sepatu tersebut di pasaran. Karena bisa jadi harga jual sepatu di pasaran harganya lebih tinggi daripada upah yang didapat atau lebih rendah daripada kegunaan/manfaat dan kelangkaannya. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa upah buruh itu tergantung pada tingkat taraf hidup masyarakat. Juga tidak bisa dikatakan tergantung pada harga barang yang dihasilkan karena bagaimanapun juga barang tersebut bukanlah milik buruh. Upah minimum buruh, sesungguhnya tidak pernah ada dalam Islam. Karena dalam Islam, negara itu wajib untuk menjamin pekerjaan dan wajib menjamin pemenuhan kebutuhan dasar setiap warganya. Kesejahteraan buruh secara substansif adalah salah satu tujuan dalam syariah Islam. Apabila seseorang tidak memperoleh suatu pekerjaan, maka negara wajib untuk menciptakan lapangan kerja baginya. Hal ini sebagaimana riwayat pengalaman Umar bin Khattab yang memberikan modal dan tanah secara cuma-cuma kepada orang yang tidak mempunyai pekerjaan.

Di konteks bernegara di Indonesia, keberlakuan suatu peraturan perundang-undangan dapat dilihat dalam undang-undang yang bersangkutan. Peraturan tersebut berlaku secara unifikasi secara nasional bagi semua warganya.

dua daerah tetapi juga terdapat peraturan perundang-undangan yang hanya secara lokal kedaerahan terbatas untuk golongan masyarakat tertentu. Dalam kaitan ini ketentuan dalam hukum Islam ada yang dapat diberlakukan umum kepada semua warga negara yaitu nilai-nilai universal (yang diterapkan oleh semua warga negara) dan ada pula yang harus (dan hanya dapat) diberlakukan kepada golongan tertentu dalam hal ini umat Islam yaitu aturan-hukum yang khusus berlaku bagi muslim.

Disamping itu, untuk mendukung pelaksanaan hukum Islam melalui alat kekuasaan negara di beberapa negara telah diupayakan legislasi hukum Islam (undang-undang, pengkanunan) memasukkan hukum Islam ke dalam peraturan perundang-undangan semisal pada Undang-Undang Perkawinan Nomor 1 Tahun 1974 dalam bentuk dukungan kompilasi hukum Islamnya, regulasi tentang perbankan syariah, modal syariah, koperasi (Baitul Maal wa Tamwil) yang oleh Rifyal Ka'bah disebut fase ini sebagai "fase kodifikasi/kompilasi".

Di negara-negara berpenduduk muslim baik yang memiliki konstitusi mayoritas maupun tidak, bahkan di negara-negara berpenduduk minoritas muslim seperti Singapura dan Philipina dirasakan ada masalah tentang upaya memahami dan melaksanakan hukum Islam dalam konteks hukum nasional atau menjadi bagian dari hukum nasional. Busthanul Arifin berpendapat bahwa syariat perlu diintegrasikan dengan ilmu hukum.

Beranjak dari pendapat Busthanul Arifin di atas dalam perspektif legislasi hukum Islam berbicara tentang upaya proses pengintegrasian dalam pembuatan peraturan perundang-undangan oleh lembaga negara yang memiliki kompetensi di bidangnya. Materi yang diintegrasikan atau diformulasikan adalah hukum Islam. Hukum Islam adalah hukum ketuhanan yang berlaku bagi setiap muslim dimanapun berada. Menurut Philip K. Hitti, "*The shari'ah, according to the traditional view is eternal, universal, perfect, fit for all men at all times in all places*".⁸⁹ Legislasasi hukum Islam di Indonesia ada dua macam yakni pertama, hukum Islam yang dimasukkan dalam peraturan perundang-undangan berlaku seperti Undang-Undang tentang Perkawinan (UU Nomor 1 Tahun 1974),

⁸⁹ A Way of Life, second printing. (Minneapolis : University of Minnesota Press, 1971), hal. 10. Lihat juga buku Dr. Jazuni, S.H, M.H. *Legislasi Hukum Islam di Indonesia*. PT Citra Aditya Bakti. Bandung : 2005

Undang-Undang tentang Perbankan (UU Nomor 7 Tahun 1992) dan UU tentang Pengadilan Anak (UU Nomor 3 Tahun 1997). Hingga saat ini pendukung hukum Islam juga masih berjuang untuk memasukkan hukum pidana Islam dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana yang akan datang. Kedua, hukum Islam yang dimasukkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku khusus bagi umat Islam atau lembaga Islam seperti Undang-Undang tentang Peradilan Agama (Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989), Undang-Undang tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji (Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1999), Undang-Undang tentang Pengelolaan Zakat (Undang-Undang Nomor 38 Tahun 1999) dan Kompilasi Hukum Islam (Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 1991).

Berdasarkan teori Hans Kelsen tentang *Grundnorm* dan *Stufenbau des rechts* (pertingkatan hukum) penulis menilai kita akan mendapatkan pertimbangan sebagai berikut :

1. ada cita-cita hukum (*rechtsidee*) yang merupakan norma yang abstrak;
2. ada norma antara (*tussen-norm, generalen norm, law in books*) yang dipakai sebagai perantara untuk mencapai cita-cita hukum;
3. ada norma konkret yang dinikmati orang sebagai hasil penerapan norma antara atau penegakkannya di pengadilan.

Apabila teori pertingkatan hukum ini kita terapkan pada UUD 1945 sebagaimana dijelaskan oleh para pembentuk UUD 1945 didalam penjelasannya⁹⁰, maka dapat diperoleh gambaran sebagai berikut :

1. Norma hukum abstrak (cita-cita hukum bangsa Indonesia), yakni pokok-pokok pikiran yang terkandung didalam Pembukaan, mewujudkan cita-cita hukum yang menguasai hukum dasar negara baik hukum yang tertulis maupun hukum tidak tertulis;
2. Norma hukum antara, yakni Undang-Undang Dasar menciptakan pokok-pokok pikiran ini dalam pasal-pasal-pasal. Aturan-aturan menyelenggarakan aturan pokok diserahkan kepada undang-undang. Jadi norma antara adalah peraturan perundang-undangan diawali oleh pasal-pasal UUD 1945;

⁹⁰ Lihat Padmo Wahjono, "Budaya Hukum Islam dalam perspektif pembentukan di masa datang", sumbangan tulisan dalam buku kenang-kenangan 65 tahun Prof. Dr. H. Bustanul Arifin, S.H

3. Norma konkret, yakni pedoman ada didalam penjelasan pasal 28, dimana hukum (konkret) harus berdimensi tiga yaitu demokratis, berperikemanusiaan dan berkeadilan sosial.

Apabila teori peningkatan hukum ini kita terapkan pada permasalahan hukum Islam sebagai sumber hukum nasional dimasa yang akan datang, maka gambaran peningkatan hukumnya adalah sebagai berikut :

1. Norma Abstrak yakni nilai-nilai didalam kitab suci Al-Qur'an (universal, abadi dan tidak boleh diubah manusia) maupun hadits;
2. Norma Antara yakni asas-asas (*principles*) serta pengaturan hasil kreasi manusia sesuai dengan situasi, kondisi, budaya dan kurun waktu muncul sebagai peraturan negara, pendapat ilmiah para pakar atau kesepakatan (*ijma'*);
3. Norma Konkret : Semua (hasil) penerapan dan pelayanan hukum kreasi manusia bukan Nabi serta hasil penegakan hukum positif di pengadilan (*qiyas*).

Teori peningkatan hukum tersebut sangat berkaitan dengan formulasi konsep pengupahan berbasis syariah ke dalam hukum positif dalam perspektif *feminist jurisprudence* yakni :

Tabel 6. Formulasi konsep upah syariah dalam hukum positif perspektif *feminist jurisprudence*

No	Upah Berbasis Syariah	Hukum Positif	Feminist Jurisprudence
1.	- Azas persamaan; - Azas keterbukaan (Keterkaitan yang erat antara upah dengan moral)	Kebijakan pengupahan dalam bentuk pengakuan terhadap reproduksi perempuan diakomodasikan dalam hubungan kerja	Kesetaraan
2.	Azas ketuhanan dan moral (Upah memiliki dua dimensi yakni dunia dan akherat)	Konsep pengupahan mempertimbangkan nilai-nilai moralitas teologis karena buruh adalah manusia dengan kapasitas	Tanggungjawab kodrati sebagai subjek terkait langsung dengan aktifitas reproduksi

		dan otoritasnya sebagai subjek yang juga memiliki kehendak kesejahteraan yang bersifat batiniah.	sebagai bagian dari kewajiban untuk menjaga kelangsungan regenerasi.
3.	- Azas keadilan; - Azas musyawarah (Upah diberikan berdasarkan prinsip keadilan/ <i>justice</i>).	Keadilan dan keterlibatan menentukan komponen pengupahan melalui kontraktual.	Pengakuan sebagai subjek yang secara partisipatif harus diakomodasikan dalam proses pengambilan keputusan dalam konteks hubungan kerja termasuk dalam menyusun aturan hukum perusahaan agar hak-haknya terakomodasikan.
4.	Azas kelayakan dan proporsional (Upah diberikan berdasarkan prinsip kelayakan).	Ukuran kelayakan upah tidak semata-mata diukur dengan standarisasi upah minimum.	Kelayakan upah tanpa meniadakan aspek reproduksi secara riil. Dengan kata lain wajib diakomodasikan secara proporsional.

Sumber, analisa penulis

Atas dasar tabulasi di atas sebagai tambahan penegasan makna dalam konteks pengakuan terhadap otoritas perempuan untuk mengakses nilai-nilai keadilan, maka Alqur'an memang mengakui perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Namun perbedaan itu bukan untuk keuntungan satu pihak. Hakikat perbedaan tersebut justru untuk menciptakan hubungan harmonis dalam bentuk keseimbangan komunitas dengan isu keadilan yang kualitatif. Di sinilah esensi

nya secara hakiki telah menginternalisasi semangat *feminist* selama ini belum banyak dipahami khalayak.

psi tersebut, secara ringkas formulasi konsep dan sistem syariah ke dalam hukum positif dalam perspektif *feminist* dirumuskan ke dalam hukum nasional terkait dengan revisi (*Law reform*) terutama di bidang pengupahan, dikarenakan

(islam);

ketenagakerjaan di bidang pengupahan yang sesuai dengan dalam hukum nasional;

jurisprudence melalui kebutuhan spesifik buruh perempuan di dalam hukum positif terutama terkait dengan revisi UU dalam lingkup pengupahan.

perti uraian di atas pada gilirannya akan tercipta undang-konseptual dan fungsional mencerminkan nilai-nilai keadilan, pastian hukum. Harapan penulis apabila ketiga unsur tersebut undang yang dibuat nantinya atau paling tidak sebagai revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan demikian itu kelak akan dapat mengejawantahkan ide keadilan dalam dan menimbulkan rasa wajib bagi para pihak yakni buruh dan taatinya.

emat penulis selama undang-undang tidak mencerminkan a, hal ini tidak dapat disebut dengan hukum, sebab keadilan khas utama hukum. Dikarenakan hemat penulis, keadilan tu tujuan hukum. Hukum dan keadilan dua sisi yang tidak arena kedua hal ini saling berkaitan. Apabila hukum baik, maka keadilan akan terwujud. Apabila keadilan dan a, akan terwujud ketertiban, kebahagiaan dan ketenangan asyarakat. Agar hukum dapat menjadi *instrument* dalam dan bernegara, diperlukan penegakan hukum.

bahwa secara yuridis bahwa kepastian hukum (meskipun ur kehidupan dengan sangat rinci karena justru akan

menimbulkan kelakuan) merupakan sistem nilai yang paling rinci yang mengatur kehidupan manusia, dalam hal ini buruh majikan dibandingkan sistem nilai lainnya yang pernah maupun yang akan ada sepanjang sejarah umat manusia. Diikuti dengan sumber-sumber yang tekstual (*manshus*) termuat dalam Al-Qur'an, As-Sunnah, pendapat para pakar (doktrin) dan *jurisprudence*, ditopang dengan pengalaman hidup dan kehidupan muslim sejak zaman Rasulullah, ternyata Islam (syariat/hukum) bersifat universal dan *modernizable*. Ia cocok dengan segala zaman untuk setiap tempat dan orang tanpa kehilangan keasliannya berupa sistem keyakinan (akidah), sistem berpikir dan sistem perilaku (akhlak). Lebih-lebih secara sosiologis penduduk Indonesia mayoritas muslim ataupun paling tidak secara keyakinan mereka telah memilih Islam. Kenyataan demikian merupakan basis sosial buruh yang potensial diterapkan aturan hukum ketenagakerjaan yang juga diwarnai oleh konsep-konsep syariah dengan menempatkan aspek kodrati keperempuanan secara proporsional.

Untuk itulah motivasi penulis sangat kuat dengan adanya formulasi konsep dan sistem pengupahan berbasis syariah kedalam hukum positif dalam perspektif *feminist jurisprudence* akan menjadikan alternatif cerdas dalam mengatasi polemik konsep sistem pengupahan di Indonesia melalui asas-asasnya yakni persamaan (*egaliter*), asas ketuhanan dan moral, asas keadilan, asas musyawarah serta asas kelayakan dan asas proporsional tanpa meninggalkan kebutuhan spesifik buruh perempuan. Sehingga nantinya akan menjadi sangat prospektif dalam pembangunan hukum ke depan serta menjadikan sistem hukum bersifat dinamis. Tak kalah pentingnya dapat mewujudkan supremasi hukum Indonesia dengan cara mampu mengubah dan mengontrol kondisi sosial untuk mendukung usaha-usaha peningkatan kesejahteraan rakyat. Dengan kata lain pengupahan berbasis syariah ini disamping berfungsi sebagai *social engineering*, ia juga sekaligus berfungsi sebagai *social control*. Oleh karena itu, sistem hukum melalui konsep pengupahan berbasis syariah tersebut perlu dipadukan dalam suatu sistem hukum nasional yang mampu memberikan pengayoman kepada seluruh masyarakat Indonesia.

BAB IV PENUTUP



kesimpulan dari pembahasan karya tulis ilmiah ini ialah :

ist jurisprudence dalam sistem pengupahan yakni kesetaraan, ab kodrati sebagai subjek terkait langsung dengan aktifitas sebagai bagian dari kewajiban untuk menjaga kelangsungan pengakuan sebagai subjek yang secara partisipatif harus kan dalam proses pengambilan keputusan dalam konteks rja termasuk dalam menyusun aturan hukum perusahaan agar terakomodasikan, kelayakan pengupahan tanpa meniadakan reproduksi secara riil. Dengan kata lain wajib diakomodasikan sional;

konsep upah berbasis syariah yakni terdapat asas-asas hukum yang peroleh pada substansi hukum, yakni : azas transparansi, azas keadilan, azas persamaan (*egaliter*), azas n proporsional, azas musyawarah, azas ketuhanan dan moral. tersebut sebagai kontribusi konkret terhadap eksistensi regulasi dapat mewujudkan supremasi hukum Indonesia;

konsep dan sistem pengupahan berbasis syariah ke dalam hukum perspektif *feminist jurisprudence* dapat dirumuskan ke dalam nal yakni revisi UU Ketenagakerjaan terutama di bidang dikarenakan kebijakan pengupahan dalam bentuk pengakuan eradaan reproduksi perempuan dan mengakomodasikan dalam rja, konsep pengupahan dengan mempertimbangkan nilai-nilai ogis karena buruh adalah manusia dengan kapasitas dan sebagai subjek yang juga memiliki kehendak kesejahteraan yang niah, keadilan dan keterlibatan menentukan komponen nelalui kontraktual serta ukuran kelayakan upah tidak semata- engan standarisasi upah minimum.

4.2 Saran

Sedangkan saran dari pembahasan karya tulis ini adalah :

1. Menyarankan kepada pembuat Undang-Undang (DPR dan Presiden) agar Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dikombinasikan dengan klausul kebutuhan spesifik yang lebih mengedepankan daya tawar (*bargain*) pekerja/buruh perempuan sehingga dapat mendatangkan investasi dan produktivitas perusahaan Indonesia menjadi lebih tinggi guna mewujudkan netralitas hukum dan keberlangsungan supremasi hukum sesuai dengan dinamisasi masyarakat Indonesia;
2. Mengusulkan kepada *decision maker* (legislatif dan eksekutif) agar memasukkan konsep upah dan sistem pengupahan berbasis syariah Islam ke dalam hukum positif yang terdiri atas azas keterbukaan atau transparan, azas keadilan, azas persamaan (*egaliter*), azas kelayakan dan proporsional, azas musyawarah serta azas ketuhanan dan moral sebagai wujud kontribusi Islam terhadap perkembangan hukum terutama hukum ketenagakerjaan di bidang pengupahan;
3. Mengusulkan draft revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan agar memformulasikan konsep dan sistem pengupahan berbasis syariah ke dalam hukum positif dalam perspektif *feminist jurisprudence* dikarenakan adanya nilai-nilai moral (islam), asas-asas hukum ketenagakerjaan di bidang pengupahan yang sesuai dengan penguangannya ke dalam hukum nasional, terapan *feminist jurisprudence* melalui kebutuhan spesifik buruh perempuan yang harus dipenuhi di dalam hukum positif terutama terkait dengan revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam lingkup pengupahan.

DAFTAR BACAAN

- Adisu, Editus., Jehani, Libertus. 2006. *Hak-Hak Pekerja Perempuan*. Jakarta : VisiMedia
- Asep, Ishak. 2003. *Manajemen Sumber Daya Alam*. Jakarta : Universitas Trisakti
- Asshiddiqie, Jimly., Safa'at, Ali. 2006. *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*. Jakarta : Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI
- Al-Jufri, Salim. S. 2004. *Penerapan Syariat Islam di Indonesia*. Jakarta : Globalmedia
- Bahsan, Kamla. 1993. *Feminisme dan Relevansinya*. Jakarta : Gramedia
- Fakih, Mansour. 1996. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Fakultas Hukum Universitas Jember. 2006. *Pedoman Penulisan Proposal Penelitian dan Skripsi*. Jember : Fakultas Hukum
- Hamstead, L. L., Freeman. M. D. A. 1986. *Lloyd's Introduction to Jurisprudence*. London : ELBS Edition, Steven and Sons
- Humm, Maggie. 2002. *Ensiklopedia Feminisme*. Yogyakarta : Fajar Pustaka Baru
- Ibrahim, Johny. 2006. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia Publishing
- Indonesia Legal Center Publishing. 2006. *Peraturan Perundang-Undangan Upah dan Pesangon*. Jakarta : Indonesia Legal Center Publishing
- Irwan, Abdullah., Gender, P. S., dan Indrasari, T. 1997. *Perempuan Menguk Mitos*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offset
- Jazuni. 2005. *Legislasi Hukum Islam di Indonesia*. Bandung : PT Citra Aditya Bakti
- Joseph, R N. 1990. *Black's Law Dictionary*. America : West Publishing Co
- Marzuki, Peter, M. 2005. *Penelitian Hukum*. Jakarta : Kencana, Prenada Media Group
- Najih, M., Sugianto, Indro. 2005, *Munir dan Gerakan Perlawanan Buruh. Catatan Pikiran dan Pengalaman Pelatihan Pemberdayaan Buruh*. Malang : In-Trans

- Rahardjo, Satjipto. 1991. *Ilmu Hukum*. Bandung : Cipta Aditya Bakti
- Rasjidi, Lili. 1988. *Filsafat Hukum. Apakah Hukum itu?*. Bandung : Remadja Karya
- Republik Indonesia. 1990. *Biro Tata Hukum dan Hubungan Lembaga-Lembaga Negara Departemen Tenaga Kerja 1945-1970*. Jakarta : Erlangga
- Safa'at, Rachmad. 1998. *Buruh Perempuan : Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia*. Malang : IKIP Malang
- Sidharta, A. B. 1994. *Refleksi Tentang Struktur Ilmu Hukum*. Bandung : Mandar Maju
- Sudjana, Eggi. 2000. *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*. Jakarta : PPMI
- Toha, Halili., Pramono, Hadi. 1991. *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*. Jakarta : Rineka Cipta
- Universitas Jember. 2006. *Pedoman Penulisan Proposal Penelitian dan Skripsi*. Jember : Jember University Press
- Widanti, Agnes. 2005. *Hukum Berkeadilan Jender*. Jakarta : Kompas
- Wignjosebroto, Soetandyo. 2002. *Hukum, Paradigma, Metode dan Dinamika Masalahnya*. Jakarta : Elsam dan Huma
- Yunus, Mahmud. 1973. *Kamus Arab Indonesia*. Jakarta : Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Qur'an

Landasan Syariah

- Departemen Agama Republik Indonesia, Qur'an Surat, At-Taubah ayat 105. 1994. *Al-Qur'an dan Terjemahannya edisi lengkap 30 juz.*, Semarang : PT Kumudasmoro Grafindo
- . Qur'an Surat, An-Nahl ayat 97. -----
- . Qur'an Surat, Al-Kahfi ayat 30. -----
- . Qur'an Surat, Al-Ahqaf ayat 19. -----
- Shihab, Quraisy, Qur'an Surat, Al-Baqarah ayat 188:282. 2002. *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta : Penerbit Lentera Hati
- . Qur'an Surat, Al-Maidah ayat 1:8. -----
- . Qur'an Surat, Al-Ahqof ayat 19 . -----
- . Qur'an Surat, Yasin ayat 4:54. -----

----- . Qur'an Surat, An-Najm ayat 39. -----

----- . Qur'an Surat, Asy-Syua'ra ayat 26:183. -----

----- . Qur'an Surat, Al-Huud ayat 15. -----

----- . Qur'an Surat, Al-Fushshilat ayat 8. -----

----- . Qur'an Surat, At Taubah ayat 105. -----

----- . Qur'an Surat, At-Thalaq : 6. -----

----- . Qur'an Surat An-Nisa' ayat 29. -----

----- . Syeikh Qardhawi. -----

----- . Ibnu Shihab. -----

Sudjana, Eggi., Hadits Riwayat Baihaqi. 2000. *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*. Jakarta : PPMI

----- . Hadits Riwayat Bukhari. -----

Tanjung, Henri., Hadits Riwayat Ibnu Majjah dan Imam Thabrani. 2005. *Konsep Manajemen Syariah dalam Pengupahan Karyawan Perusahaan*. <http://www.google.com>

----- . Hadits Riwayat Muslim. -----

----- . Hadits Riwayat Abu Dawud . -----

----- . Syeikh Az-Zamakhsari. -----

----- . Muhammad Abduh dan Zamakhsari. -----

Ayyub, Syeikh Hasan., Hadits Riwayat Ibnu Majah. 2003. *Fiqh Al-Muamalah Al-Maliyah*. Kairo, Mesir : Darus Salam

----- . Hadits Riwayat Imam al-Daruquthni, Ibnu Mas'ud. -----

----- . Hadits Riwayat Mustawrid bin Syadad. -----

----- . Syeikh M. Abduh. -----

Al-Hasyimiy, As-Sayyid Ahmad.1996. *Tarjamah Mukhtarul Ahaadit*. Bandung: PT. Ma'arif

Aziz As-Syaisyani, A. W. A. *Huququl Insan Wa Hurriyyatul Asasiyah Fin Nidzomil Islami Wa Nudzumil Ma'siroti*

An-Nabhany dalam Nidzam al-iqthishad fi al-islam, Khan, M, Akram. 1996. *Ajaran nabi Muhammad saw tentang Ekonomi (Kumpulan Hadits-hadits pilihan tentang Ekonomi)*. Jakarta : Penerbit PT Bank Muamalat Indonesia.

----- . Imam Syaukani, terjemahan Nailul Authar -----

Peraturan perundang-undangan

Undang-Undang Dasar 1945 Republik Indonesia

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kecelakaan Nomor 33 Tahun 1947

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1997 tentang Pengadilan Anak

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji

Undang-Undang Nomor 38 Tahun 1999 tentang Pengelolaan Zakat

Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP)

Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdt)

Undang-Undang of Human Rights (DUHAM)

Undang-Undang telah diratifikasi menjadi Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984

Undang-Undang tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita

Perjanjian (International Labour Organisation) Nomor 100 yang diratifikasi

menjadi Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Kesetaraan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2003 tentang Pajak Penghasilan yang ditanggung oleh Pemerintah atas Penghasilan Pekerja dan Penerima Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-02/MEN/1993

tentang Berakhirnya Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu

Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi

Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Tenaga Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 1990 tentang Ketentuan Upah

Minimum serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia

Nomor Kep-231/MEN/VI/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum

Peraturan Presiden Nomor 50 Tahun 2005 tentang Lembaga Produktifitas Nasional

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : PER 05/MEN/I/2005 tentang Pengusulan Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional

Peraturan Menteri Pertanian Nomor KU 440/Pert/2/1984 juncto Nomor 838/Kpst/KP.210/12/89 tanggal 4 Desember

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah juncto Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-01/MEN/1982 tentang Petunjuk Pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

Keputusan Presiden No. 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan

Keputusan Menteri nomor 228/Men/2003 tanggal 31 Oktober tentang cara penetapan standart kompetensi kerja nasional Indonesia

Keputusan Menteri 231/Men/2003 tanggal 31 Oktober tentang cara penangguhan pelaksanaan upah minimum

Keputusan Menteri 232/Men/2003 tanggal 31 Oktober akibat hukum mogok kerja yang tidak sah

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-102/MEN/IV/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur

Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 486/KMK.03/2003 tentang Pajak Penghasilan yang ditanggung oleh Pemerintah atas Penghasilan Pekerja dari Pekerjaan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI nomor SE-07/Men/1990 tentang pengelompokan komponen upah dan pendapatan non upah

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-01/Men/1982 tentang Petunjuk Pelaksana Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

Surat Edaran (SE)-04/MEN/1988 tentang Pelaksanaan Larangan Diskriminasi Terhadap Pekerja Wanita

Surat Edaran Menaker No.SE-07/MEN/1990 tanggal 2 Agustus 1990

Kompilasi Hukum Islam

Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 1991

Jurnal - Makalah - Surat Kabar

Asep. 2005. *Buletin Jum'at Perlindungan Islam terhadap Buruh*. Bandung : PP Khusnul Khotimah Banjaran

Bunch, Charlotte. *Hak-hak Perempuan Sebagai Hak Asasi Manusia : Menuju Perbaikan Hak Asasi Manusia*

Danardono, Donny. 25-27 Juni 2003, *Hukum Berperspektif Perempuan : Emansipasi atau Mendefinisikan Kembali Perempuan?*. Disampaikan dalam Temu karya hukum berperspektif gender yang diadakan oleh kelompok kerja *Convention Watch*-Pusat Kajian Wanita dan Jender. Jakarta : Universitas Indonesia

-----, 25-27 Juni 2003, *Dekonstruksi Hukum Feminis Post-Strukturalis, Rekonstruksi Hukum Habermasian*. -----

Dirgha, I.G.A.N. 2004. *Outline kuliah hukum ketenagakerjaan*. Jember : Fakultas Hukum Universitas Jember

Foundations, Temple. 1993. *Introduction feminist legal theory*. Philadelphia : University Press

Irianto, Sulistyowati. 19-20 Maret 1998. *Pendekatan Hukum Berperspektif Perempuan*. Lokakarya Mempersiapkan bahan ajaran tentang Konvensi Wanita di Fakultas Hukum, diselenggarakan oleh kelompok kerja *convention watch* program studi kajian wanita. Yogyakarta : Program Pascasarjana Universitas Indonesia, bekerjasama dengan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia (UII)

Kompas, 28 April 2005. *Buruh Mogok Tuntut Gaji Sesuai UMK*

Kompas, 16 Februari 2006

Laporan Program Pengalaman Lapangan ACICIS UMM. *Kedudukan Wanita Dalam Hukum Negara dan Hukum Islam di Republik Indonesia Ditinjau dari Hukum Internasional*

Morris, Anne E. Nott, Susan. M. 1991. *Working Women and the Law. Equality and Discrimination in Theory and Practice*. (London: Routledge/ Sweet and Maxwell

Millonovic, Dragan. 1994. *A Primer in the Sociology of Law*. New York : Harrow and Heston

_____. Keraf, 1996:111-16. _____

N.N. 1971. *Islam A Way of Life. second printing* Minneapolis : University of Minnesota Press

Rudiono, Danu. 1997. *Potret Buruh Perempuan di Pertokoan : Kebutuhan Perlindungan Hukum*. Surabaya : Kelompok Kerja Humanika

Scott, Roges. 1980. *Working Women In South East Asia : Development, Subordination and Emancipation*. Philadelphia : Open University Press

Sidharta, Arief, B. 1994 Tahun XII Nomor 4 Oktober . *Pro Justitia*

Tempo Interaktif, 17 Desember 2003

Wahjono, Padmo. *Budaya Hukum Islam dalam perspektif pembentukan di masa datang*, sumbangan tulisan dalam buku kenang-kenangan 65 tahun Prof. Dr. H. Bustanul Arifin, S.H

Internet

<http://www.suara merdeka.com>

<http://Metro tv news.com>

http://www.law.cornell.edu/wex/index.php/Feminist_jurisprudence

<http://www.google.com>. From wex, *everyone's resource for law learning*

<http://Pusdatinaker-Balitfo.com>

<http://www.google.com>. konsep *Manajemen Syariah* dalam Pengupahan Karyawan Perusahaan. Henri Tanjung

National Review, Nov 18, 1991 by Shirley Robin Letwin. *Law and the unreasonable woman - feminist jurisprudence*

Newsletter on Feminism and Philosophy, http://www.thomson_gale.com

Strategi Kebijakan Ekonomi Indonesia. Mungkinkah Krisis Ekonomi Berakhir?, <http://psi.ut.ac.id/Jurnal/102nadia.htm>. (30 April 2007)

Henri Tanjung. 2005. *Manajemen Pengupahan*. <http://www.google.com>. (30 April 2007)

Wilson, *Islamic Business Theory and Practice*, _____

KOMPONEN DAN PELAKSANAAN TAHAPAN PENCAPAIAN KEBUTUHAN HIDUP LAYAK
(Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER-17/MEN/VIII/2005 tanggal 28 Agustus 2005)

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA,

imbang;
sebagai pelaksanaan Pasal 89 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan mengenai komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak dengan Peraturan Menteri;

ingat:
Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437);
Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi Sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3952);
Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan;
Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 187/M Tahun 2004 tentang Pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu;
Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01 Tahun 1999 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 228/MEN/2000 tentang Upah Minimum;

perhatikan:
hasil pertemuan Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 24 Agustus 2005.

MEMUTUSKAN:

etapkan:
PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA TENTANG KOMPONEN DAN PELAKSANAAN TAHAPAN PENCAPAIAN KEBUTUHAN HIDUP LAYAK.

Pasal 1

alam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:
Kebutuhan Hidup Layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh layak untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.
Dewan Pengupahan Provinsi/Kabupaten/Kota adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit, dibentuk oleh Gubernur/Bupati/Walikota dan bertugas

memberikan saran serta pertimbangan kepada Gubernur/Bupati/Walikota dalam penetapan upah minimum.

Pasal 2

- (1) KHL sebagai dasar dalam penetapan upah minimum merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum.
- (2) KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari komponen sebagaimana tercantum dalam Lampiran I Peraturan Menteri ini.

Pasal 3

- (1) Nilai KHL diperoleh melalui survei harga.
- (2) Survei harga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh tim yang terdiri dari unsur tripartit yang dibentuk oleh Ketua Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Kabupaten.
- (3) Dalam hal di Kabupaten/Kota belum terbentuk Dewan Pengupahan, maka survei harga dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh Bupati/Walikota setempat.
- (4) Unsur Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang mewakili Pemerintah harus mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat.
- (5) Survei harga KHL dilakukan dengan menggunakan pedoman sebagaimana tercantum dalam Lampiran II Peraturan Menteri ini.

Pasal 4

- (1) Berdasarkan hasil survei harga sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (5) Dewan Pengupahan atau Bupati/Walikota setempat menetapkan nilai KHL.
- (2) Nilai KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam penetapan upah minimum.
- (3) Penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.
- (4) Upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan.
- (5) Dalam hal Gubernur menetapkan upah minimum Provinsi, maka penetapan upah minimum didasarkan pada nilai KHL Kabupaten/Kota terendah di Provinsi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan produktivitas, pertumbuhan ekonomi dan usaha yang paling tidak mampu (marginal).
- (6) Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (5) merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama.

	1 meja/4 kursi	1/48	Set
	Kayu sedang	1/48	Buah
akan	Ijuk sedang	2/12	Buah
	Polos	3/12	Buah
pu	Polos	3/12	Buah
	Sodang	3/12	Pasang
	Ukuran 25 cm	1/24	Buah
	Ukuran 32 cm	1/24	Buah
	Ukuran 32 cm	2/12	Buah
nah	Aluminium	1/12	Buah
	16 sumbu	1/24	Buah
	Eceran	10.00	Liter
	Isi 20 ltr	2/12	Buah
	450 watt	1.00	Bulan
on	25 watt/15 watt	6/12 atau 3/12	Buah
	Standar PAM	2.00	Meter kutuk
	Cream / deterjen	1.50	Kg
	Tabloid/4 band	4 atau 1/48	Eks atau Buah
	80 gram	1.00	Tube
	80 gram	2.00	Buah
	Produk loka:	3/12	Buah
	Produk lokal	1.00	Btl 100 ml
	Isi 10	1.00	Dus
	Bakar	1.00	Set
	Di tkg cukur /Salon	3.00	Dus
		6/12	Kali
nya	Angkutan umum	30.00	Hari /PP)
AN	Daerah sekitar	2/12	Kali
+ VII)			

Ditetapkan di Jakarta
 pada tanggal 26 Agustus 2005
 N:ERTI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI R.I.
 ttd.
 FAHMI IDRIS

HARGA HIDUP LAYAK (KHL)

an atau Bupati/Walikota yang diketuai oleh wakil

utuk Dewan Pengupahan, gata Dewan Pengupahan, utuk Dewan Pengupahan, m yang berunsur Tripartit n keterwakilan.

lenjan kebrutuhan dengan lin 4 barang yang terdiri ai: Pengusaha : Serikat n komposisi 2:1:1.

g perlu dilanyakan kepada h informasi harga barang/ enis kebutuhan dalam

di pasar tradisional yang uleran bukan pasar induk n sejenisnya. Untuk jenis ei harga dapat dilakukan i dengan jenis kebutuhan

tempat survei harga: ar relatif besar. kota, lual beragam.

erbelanja relatif panjang.

ukan termasuk pangan unkan di pasar tradisional

ei adalah nilai rekening al pekerja berupa satu ang memakai daya listrik:

an di PAM, tarif rumah ngkonsumsi air bersih r per bulan.

utan kota di daerah yang t satu kali jalan.

al disurvei di tempat

tukang cukur untuk pria nita.

manglelahui harga sewa ga) sampai harga sewa i yang berbeda di mana nggal.

nggu 1 (pertama) setiap

an sedemikian rupa uh oleh fluktuasi harga pasar, misalnya antara n puasa dan hari raya

jual barang-barang an. Untuk jenis-jenis

barang tertentu, dimungkinkan memilih responden yang tidak berinkasi di pasar tradisional, seperti meja/kursi, tempat tidur, kasur dan lain-lain.

2. Penyedia jasa seperti tukang cukur/kalon, listrik, air dan angkutan umum.
3. Pemilihan responden perlu memperhatikan kondisi sebagai berikut :
 - (a) Apakah yang bersangkutan bersedia pindah tempat yang tetap/permanen/tidak berpindah-pindah.
 - (b) Apakah yang bersangkutan menjual barang secara ecoran;
 - (c) Apakah yang bersangkutan mudah diwawancarai, jujur dan;
 - (d) Responden harus selalu terdapat berganti-ganti

E. Metode Survei harga

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.

F. Penetapan Spesifikasi Jenis Kebutuhan (Parameter Harga)

1. Beras
Kualitas beras sedang adalah jenis beras yang biasa dikonsumsi oleh masyarakat setempat.
2. Sumber protein:
 - (a) Daging yang dipilih adalah daging sapi atau daging kerbau atau daging kambing atau daging ayam dengan kualitas di atas daging tetelan.
 - (b) Ikan segar adalah ikan air tawar atau ikan laut yang biasa dikonsumsi masyarakat yang mudah didapat dan banyak dijual di pasar tradisional, misalnya mujair, mas, lele, bandeng, kembung, selar, tongkol dan lain-lain sebagainya.
 - (c) Telor ayam adalah telor ayam ras.
3. Kacangan-kacangan
Kacang-kacangan adalah jenis kacang yang biasa dikonsumsi oleh masyarakat setempat termasuk hasil olahan, seperti tahu dan tempe. Satuan harga dapat berupa harga per potong, per bungkus, per satuan berat (gram), liter
4. Susu Bubuk
Susu bubuk adalah yang biasa dikonsumsi oleh masyarakat pada umumnya. Jika di daerah setempat jarang ditemukan susu bubuk, dapat diganti dengan susu cair yang setara.
5. Gula
Gula adalah gula pasir yang biasa dikonsumsi oleh masyarakat setempat
6. Minyak goreng
Minyak goreng adalah minyak curah yang biasa dikonsumsi oleh masyarakat setempat. Harga satuan dapat dalam bentuk kg atau liter.
7. Sayur-sayuran
Sayuran yang mudah didapat dan biasa dikonsumsi oleh masyarakat setempat, seperti bayam, kangkung, kol, kacang panjang sawi dan lain-lain. Penetapan satuan dapat per kg atau per ikal.
8. Buah-buahan
Buah-buahan setara pisang dan pepaya adalah buah-buahan yang biasa dikonsumsi dan mudah didapat oleh masyarakat setempat seperti jeruk lokal, semangka dll, dengan satuan per kg, per sisir atau per buah.
9. Sumber Karbohidrat

- Sumber karbohidrat yang biasa dikonsumsi oleh masyarakat setempat dapat berupa mie instan atau mie kering, tepung terigu atau tepung beras dengan satuan per bungkus atau per kg.
10. Teh atau kopi
Teh celup yang biasa dikonsumsi oleh masyarakat setempat.
Dalam hal di suatu daerah tidak terdapat teh celup, dapat diganti dengan teh yang biasa digunakan di daerah setempat dengan jumlah kebutuhan yang setara atau kopi bubuk yang dijual dalam bentuk sachet yang biasa dikonsumsi oleh masyarakat setempat.
 11. Bumbu-bumbuan
Harga bumbu-bumbuan tidak perlu disurvei, cukup mengacu pada total nilai komponen pangan, yaitu sebesar 15% dari nilai komponen pangan.
 12. Celana panjang/Rok
Bahan setara katun, yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.
 13. Kemeja lengan pendek/Blus
Kemeja lengan pendek untuk pria dan blus untuk wanita, bahan yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.
 14. Kaos oblong/BH
Kaos oblong untuk kebutuhan pekerja pria, dan BH untuk pekerja wanita. Dipilih merek BH/kaos oblong yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.
 15. Celana dalam
Terdiri dari celana dalam pria atau wanita dengan kualitas sedang yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.
 16. Sarung/Kain panjang
Merk yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.
 17. Sepatu
Sepatu dari bahan kulit sintetis untuk pria atau wanita yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.
 18. Sandal jepit
Sandal jepit yang terbuat dari bahan karet yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.
 19. Handuk mandi
Ukuran 100 cm x 60 cm yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.
 20. Perlengkapan ibadah
Harga satu set perlengkapan ibadah setara dengan mukena dan sajadah kualitas sedang yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.
 21. Sewa kamar
Harga sewa kamar sederhana yang biasa ditempati oleh satu orang pekerja/buruh untuk satu bulan.
 22. Dipan/Tempat tidur
Dipan ukuran Nomor 3 (60 cm x 200 cm) polos dan dilitir, terbuat dari bahan kayu yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.
 23. Kasur dan Bantal
Kasur dan bantal terbuat dari bahan busa yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.
 24. Seprei dan Sarung bantal
Seprei dan sarung bantal yang terbuat dari bahan katun yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.
 25. Meja dan Kursi
Satu meja 4 kursi, terbuat dari bahan plastik atau bahan kayu yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.
 26. Lemari-pakaian
Terbuat dari kayu dengan kualitas sedang yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.
 27. Sapu
Sapu adalah sapu ijuk atau bahan lain yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.
 28. Perlengkapan makan:
 - (a) Piring makan
Piring makan polos terbuat dari kaca yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.
 - (b) Gelas minum
Gelas minum putih polos yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.
 - (c) Sendok dan Garpu
Dari bahan stainless yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.
 29. Ceret aluminium
Ceret aluminium ukuran diameter 25 cm yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.
 30. Wajan aluminium
Wajan aluminium ukuran diameter 32 cm yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.
 31. Panel aluminium
Panel aluminium ukuran diameter 32 cm yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.
 32. Sendok masak
Sendok dan bahan aluminium yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.
 33. Kompor minyak tanah
Kompor sumbu 16 yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.
 34. Minyak tanah
Minyak tanah yang dijual secara eceran
 35. Ember plastik
Ember plastik dengan ukuran 20 liter yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.
 36. Listrik
Listrik dengan daya 150 watt dengan 2 titik.
 37. Bola lampu pijar/Neon
Bola lampu pijar 25 watt atau Neon 15 watt.
 38. Air bersih
Glandar PAM, biaya rekening PAM untuk pemakaian 2 m³ kubik air.
 39. Sabun cuci
Sabun cream atau deterjen yang pada umumnya dipakai di daerah setempat.
 40. Baccan/Radio
Harga tabloid mingguan yang banyak beredar di daerah setempat, atau harga radio 4 band dan yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.
 41. Sarana kesehatan
 - (a) Pasta gigi
Produk lokal (tube 80 gram) yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.
 - (b) Sabun mandi
Produk lokal (ukuran 60 gram) yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.
 - (c) Sikat gigi
Produk lokal yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.
 - (d) Shampoo (ukuran 100 ml)
Produk lokal yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.
 - (e) Pembalut atau Alat cukur
Pembalut dengan ukuran bungkus isi 10 atau satu set alat cukur yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.
 42. Obat anti nyamuk
Obat anti nyamuk bakar yang dijual dalam satuan dus dan yang biasa digunakan oleh masyarakat setempat.
 43. Potong rambut
Untuk pria di tempat tukang cukur, dan untuk wanita di salon yang sederhana/kecil.
 44. Transport

... digunakan di daerah
... kali jalan.

... harga tiket satu kali
... ke arena tempat

... jenis kebutuhan nomor
... 40.

... jenis Barang dan Jasa
... yang kualitas dan
... seperti pakaian dalam,
... bus, handuk, sarung dan
... kualitas sedang sesuai
... vei.

... tahap sebagai berikut:
... kolom rata-rata dan kolom
... kuisioner. Kolom rata-
... raga 3 (tiga) responden.
... satuan adalah untuk
... yang satuannya tidak

... panjang
... panjang yang biasa dijual
... 1 ikat = Rp 500 setelah
... maka harga per kg sama

... jenis buah-buahan yang
... sisir. Untuk mendapatkan
... ditimbang berat pisang
... , jika satu sisir pisang yang
... berat 1,2 kg, maka harga
... : 1,2 = Rp4.166

... beratnya 0,4 kg dan
... harga per kg adalah Rp1.000

... Rp2.000 dan beratnya
... adalah $Rp2.000 : 0,5 =$

... Rp200 dengan berat
... per kg menjadi Rp200 :

... merupakan penjumlahan dari
... ental.

... tambai harga 1 buah garpu
... g.

... tuhan yang berbeda untuk
... nona dalam tabot di bawah

Wanita
Rok
Blus
BH
Celana dalam wanita
Kain panjang
Sepatu wanita
Sakon
Pembalut

... setelah diperoleh harga rata
... dicari lagi harga rata-rata

Untuk kebutuhan yang terdiri dari beberapa macam komoditi seperti daging (yang terdiri dari daging ayam dan daging sapi) atau ikan segar yang terdiri dari beberapa jenis ikan, setelah dihitung harga rata-rata dari 3 responden, dihitung lagi rata-rata dari harga daging sapi dan daging ayam, begitu juga untuk barang-barang kebutuhan lainnya seperti ikan, kacang-kacangan, sayuran, buah-buahan dan sumber karbohidrat.

Untuk mendapatkan biaya transport pergi pulang (PP) maka biaya transport dikalikan 2.

B. Tahap kedua adalah mengolah data dari lembar kuisioner untuk dimasukkan ke lembar form isian KHL. Angka yang terdapat pada kolom rata-rata di lembar kuisioner dimasukkan ke kolom harga pada lembar form isian KHL.

C. Tahap ketiga adalah pengolahan data untuk mendapatkan angka mulai sebulan pada form isian KHL (kolom terakhir). Untuk mencari nilai sebulan komponen makanan dan minuman relatif mudah, cukup dengan mengalikan angka yang terdapat pada kolom "konsumsi sebulan" dengan angka yang terdapat pada kolom harga per satuan. Sebagai contoh, jika harga beras per kg adalah sebesar Rp3.000, maka nilai sebulan adalah $10 \times Rp3.000 = Rp30.000$.

Nilai sebulan untuk bumbu-bumbu adalah 15% dari total nilai komponen makanan dan minuman nomor 1 s/d 10.

Pengolahan data untuk komponen Sandang, Perumahan, Pendidikan, Kesehatan, Transportasi serta Rekreasi dan Tabung dilakukan sebagai berikut :

Komponen Sandang:

1. Celana panjang/Rok, Kemeja longan pendek/Blus dan Kacs oblong/BH dan Celana dalam
Jumlah kebutuhan masing-masing 6 potong untuk 1 tahun.
Nilai sebulan = harga \times 6/12
2. Sarung Kain panjang
Kebutuhan untuk 1 tahun dibutuhkan 1 sarung/1 kain panjang.
Nilai sebulan = harga : 12
3. Sepatu dan Sandal jepit
Kebutuhan sepatu dan sandal jepit untuk 1 tahun, masing-masing 2 pasang. Nilai sebulan = harga \times 2/12
4. Handuk mandi
Kebutuhan handuk mandi untuk 1 tahun, sebanyak 1 potong.
Nilai sebulan = harga : 12
5. Perlengkapan ibadah
Kebutuhan perlengkapan ibadah untuk 1 tahun, sebanyak 1 set.
Nilai sebulan = harga : 12

Komponen Perumahan:

1. Sewa kamar
Harga rata-rata pada kuisioner dapat langsung dimasukkan ke dalam form isian KHL.
2. Dipan/Tempat tidur
Kebutuhan dipan selama 4 tahun (1/48) diperlukan 1 buah.
Nilai sebulan = harga : 48
3. Kasur dan Bantal
Kasur dan bantal dipakai selama 4 tahun (1/48). Nilai sebulan = harga : 48
4. Sprei dan Sarung bantal
Kebutuhan sprei dan sarung bantal sebanyak 2 set untuk satu tahun (2/12). Nilai sebulan = $(2 \times \text{harga}) : 12$
5. Meja dan Kursi
Kebutuhan kursi 1 set untuk pemakaian selama 4 tahun (1/48).
Nilai sebulan = harga 1 set : 48
6. Piring Makan, Gelas minum serta Sendok dan Garpu
Kebutuhan masing-masing sebanyak 3 buah untuk 1 tahun (3/12).
Nilai sebulan = $(3 \times \text{harga satuan}) : 12$
7. Ceret, Wajan, dan Kompor
Kebutuhan ceret, wajan dan kompor masing masing 1 buah untuk 2 tahun (1/24). Nilai sebulan = harga : 24
8. Minyak tanah

Kebutuhan minyak tanah dalam sebulan 10 liter.
Nilai sebulan = harga x 10

9. Ember plastik
Kebutuhan untuk 1 tahun sebanyak 2 buah.
Nilai sebulan = harga x 2/12
10. Listrik dan Air
Untuk menghitung nilai listrik sebulan adalah biaya standard rekening listrik dengan daya 450 watt.
Untuk menghitung nilai air sebulan adalah biaya standard rekening PAM untuk pemakaian 2 meter kubik.
11. Bola lampu pijar/Neon
Jika memakai bola lampu pijar/Neon, maka nilai sebulan adalah:
(harga bola lampu x 6) : 12
Jika memakai neon, maka nilai sebulan adalah:
(harga neon x 3) : 12
12. Sabun cuci
Kebutuhan sabun per bulan sebanyak 1,50 kg.
Nilai sebulan = harga x 1,5

Komponen Pendidikan

Bacaan/radio

Untuk mengetahui harga bacaan tabloid 4 eksemplar dalam sebulan adalah 4 kali harga 1 eksemplar. Untuk mengetahui biaya kebutuhan sebulan harga radio ukuran 4 band = harga : 48.

Komponen Kesehatan

1. Sarana kesehatan

- (a) Pasta gigi, nilai sebulan = harga x 1
- (b) Sabun mandi, nilai sebulan = harga x 2
- (c) Sikat gigi, nilai sebulan = harga x 3/12
- (d) Shampo, nilai sebulan = harga x 1
- (e) Pembalut/alat cukur, nilai sebulan = harga x 1
2. Obat anti nyamuk, nilai sebulan = harga x 3
3. Potong rambut, nilai sebulan = harga x 6/12.

Komponen Transportasi

Nilai transport kerja dan lainnya sebulan = harga x 30

Komponen Rekreasi dan Tabungan

Rekreasi, nilai sebulan = harga x 2/12

Tabungan, nilai sebulan = 2% x (jumlah nomor 1 s/d 45).

- D. Tahap keempat adalah menghitung jumlah nilai komponen Kelompok I s/d Kelompok VII:
 1. Nilai komponen Makanan dan Minuman (Kelompok I) jumlah dari nilai jenis kebutuhan nomor 1 s/d 11.
 2. Nilai komponen Sandang (Kelompok II) merupakan penjumlahan dari nilai jenis kebutuhan nomor 12 s/d 20.
 3. Nilai komponen Perumahan (Kelompok III) merupakan penjumlahan dari nilai jenis kebutuhan nomor 21 s/d 39.
 4. Nilai komponen Pendidikan (Kelompok IV) adalah nilai jenis kebutuhan nomor 40.
 5. Nilai komponen Kesehatan (Kelompok V) merupakan penjumlahan dari nilai jenis kebutuhan nomor 41 s/d 43.
 6. Nilai komponen Transportasi (Kelompok VI) adalah nilai jenis kebutuhan nomor 44.
 7. Nilai komponen Rekreasi dan Tabungan (Kelompok VII) merupakan penjumlahan nilai jenis kebutuhan nomor 45 dan 46.

E. Tahap Kelima adalah menghitung total nilai KHL dengan cara menjumlahkan nilai Kel I + Kel II + Kel III + Kel IV + Kel V + Kel VI + Kel VII.

IV. PELAPORAN

- A. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota atau Bupati/Walikota menyampaikan laporan hasil survei berupa form isian KHL kepada Dewan Pengupahan Provinsi setiap bulan.
- B. Dewan Pengupahan Provinsi menyampaikan rekapitulasi nilai KHL seluruh Kabupaten/Kota di Provinsi yang bersangkutan kepada Dewan Pengupahan Nasional secara periodik setiap bulan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 26 Agustus 2005
MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

FAHMI IDRIS

□ PENETAPAN UPAH MINIMUM.

1. Keputusan Gubernur Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 3654/2003 tentang Penetapan Upah Minimum Propinsi (UMP) Tahun 2004 Di Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Ditetapkan pada tanggal 31 Oktober 2003 249
2. Keputusan Gubernur Banten Nomor 561/Kep.271-HK/2003 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Tangerang Tahun 2004. Ditetapkan pada tanggal 20 Nopember 2003 254
3. Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep-923-Bangsos/2003 tentang Upah Minimum Propinsi Jawa Barat Tahun 2004. Ditetapkan pada tanggal 20 Nopember 2003 257
4. Keputusan Gubernur Propinsi Jawa Barat Nomor 561/Kep.108-Bangsos/2003 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Jawa Barat Tahun 2004. Ditetapkan pada tanggal 30 Oktober 2003 260
5. Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/44/2003 tentang Upah Minimum Pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten/Kota Di Propinsi Jawa Tengah

8. Keputusan Gubernur Bali Nomor 29 Tahun 2003 tentang Penetapan Upah Minimum Propinsi Ditetapkan pada tanggal 27 Oktober 2003

9. Keputusan Gubernur Bali Nomor 32 Tahun 2003 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Ditetapkan pada tanggal 17 Nopember 2003

10. Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 29 Tahun 2003 tentang Penetapan Upah Minimum Propinsi Di Nusa Tenggara Barat. Ditetapkan pada tanggal 14 Nopember 2003

11. Keputusan Gubernur Maluku Nomor 450 Tahun 2003 tentang Perubahan Atas Upah Minimum Propinsi (UMP) Sektoral/Sub Sektoral Propinsi Maluku Tahun 2004. Ditetapkan pada tanggal 11 Desember 2003

12. Keputusan Gubernur Maluku Utara Nomor 33/KPTS/MU/2003 tentang Penetapan Besarnya Upah Minimum Propinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Dan Sub Sektoral Propinsi Maluku Utara Tahun 2004. Ditetapkan pada tanggal 31 Desember 2003

13. Keputusan Gubernur Gorontalo Nomor 343 Tahun 2003 tentang Penetapan Upah Minimum Propinsi Tahun 2004 Di Propinsi Gorontalo. Ditetapkan pada tanggal 22 Nopember 2003

Lahun 2003 tentang Penetapan Upah Minimum Propinsi Dan Upah Minimum Sektoral Propinsi Sulawesi Tenggara. Ditetapkan pada tanggal 11 Nopember 2003 313

15. Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 812/ XII/ Tahun 2003 tentang Penetapan Upah Minimum Propinsi Sulawesi Selatan Tahun 2004. Ditetapkan pada tanggal 01 Desember 2003 320

16. Keputusan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 262 Tahun 2003 tentang Penetapan Upah Minimum Propinsi (UMP) Tahun 2004 Di Propinsi Sulawesi Utara. Ditetapkan pada tanggal 20 Desember 2003 ... 324

17. Keputusan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 561/ K.227/2003 tentang Penetapan Upah Minimum Propinsi Kalimantan Timur Tahun 2004. Ditetapkan pada tanggal 29 Oktober 2004 328

18. Keputusan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 336/ Tahun 2003 tentang Penetapan Upah Minimum Propinsi (UMP) Kalimantan Selatan Tahun 2004. Ditetapkan pada tanggal 19 Nopember 2004 331

19. Keputusan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 423/ Tahun 2003 tentang Penetapan Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Sektoral Propinsi Kalimantan Barat Tahun 2004. Ditetapkan pada tanggal 12 Nopember 2003 335

20. Keputusan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 443 Tahun 2003 tentang Penetapan Upah Minimum (UMP) dan Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMPS) di Propinsi Kalimantan Tengah Tahun 2004. Ditetapkan pada tanggal 30 Desember 2003 339

21. Keputusan Gubernur Sumatera Barat Nomor 564/44/ 2003 tentang Penetapan Upah Minimum Propinsi Sumatera Barat Tahun 2004. Ditetapkan pada tanggal 5 Desember 2004 345

23. Keputusan Gubernur Riau Nomor KPTS.526/XI/ 2003 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Natuna, Kabupaten Karimun, Kabupaten Kepulauan Riau Dan Kota Batam. Ditetapkan pada tanggal 10 Desember 2003 347

24. Keputusan Gubernur Jambi Nomor 408 Tahun 2003 tentang Penetapan Upah Minimum Propinsi (UMI) Jambi Tahun 2004. Ditetapkan pada tanggal 20 Nopember 2003 352

25. Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 551/ KPTS/NAKER/2003 tentang Penetapan Upah Minimum Propinsi Dan Upah Minimum Sektoral Propinsi Sumatera Selatan Tahun 2004. Ditetapkan pada tanggal 2 Desember 2003 357

26. Keputusan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 188.44/319/TKT/2003 tentang Penetapan Upah Minimum Propinsi Dan Upah Minimum Sektoral Propinsi Kepulauan Bangka Belitung. Ditetapkan pada tanggal 8 Nopember 2003 362

27. Keputusan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 188.44/341/TKT/2003 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota Di Kabupaten Bangka, Kabupaten Belitung dan Kota Pangkalpinang. Ditetapkan pada tanggal 22 Nopember 2003 365

28. Surat Keputusan Gubernur Bengkulu Nomor 748 Tahun 2003 tentang Penetapan Upah Minimum Propinsi. Ditetapkan pada tanggal 10 Desember 2003 ... 369

29. Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 561/ 034.K Tahun 2004 tentang Penetapan Upah Minimum Propinsi Sumatera Utara Tahun 2004. Ditetapkan pada tanggal 12 Januari 2004 383



20.	South Kalimantan	482.212	464.140	103.89	536.300	11.22	0367. B Year 2004
21.	Middle Kalimantan		521.356	92.5	523.698	8.59	433 Year 2004
22.	East Kalimantan	572.652	737.768	77.62	600.000	4.79	561/K.295/2004
23.	Maluku	450.000					
24.	North Maluku	400.000	650.000	64.52			
25.	Gorontalo	430.000	538.000	79.93			
26.	North Sulawesi	545.000	535.000	101.87			
27.	South East Sulawesi	470.000	503.738	93.30	498.600	6.09	44 Year 2004
28.	Middle Sulawesi	450.000	498.000	90.36			
29.	South Sulawesi	455.000	443.000	101.56	510.000	12.09	756/XI/2004
30.	P a p u a	650.000			700.000	7.69	264 Year 2004
	R A T I O						

EXPLANATIONS :

- Wage Minimum of Province Middle Java has not been determined, determine Wage Minimum Regency/City for 35 Regency/City
- The lowest in Ponorogo Regency as Rp. 390.000 and The highest in Semarang City as Rp. 473.600
- Wage Minimum of Province East Java has not been determined, determine Wage Minimum Regency/City for 38 Regency/City
- The lowest in Ponorogo Regency as Rp. 338.500 and The highest in Surabaya City as Rp. 578.500

DETERMINED OF MINIMAL WAGE REGENCY/CITY

YEAR 2005

CITY	U.M.K 2004	U.M.K 2005	Recommendation Regency/City/No. SK.
	3	4	5
	Rp. 602.175		561/Kep.1132/Bangsos/2004
		Rp. 642.590	
	Rp. 670.000	Rp. 710.000	
	Rp. 670.000		
	Rp. 620.000	Rp. 659.500	
		Rp. 656.500	
	Rp. 642.000	Rp. 681.804	
	Rp. 562.428	Rp. 592.500	
	Rp. 632.000		
	Rp. 567.500	Rp. 613.500	
	Rp. 453.100		
	Rp. 367.000		
	Rp. 450.000	Rp. 533.500	
	Rp. 370.000	Rp. 410.000	
	Rp. 562.500	Rp. 601.000	
	Rp. 380.000	Rp. 413.000	
	Rp. 385.000	Rp. 415.000	
	Rp. 385.000	Rp. 415.000	
	Rp. 367.500	Rp. 408.500	
	Rp. 415.000	Rp. 457.500	
	Rp. 435.000	Rp. 470.000	
	Rp. 482.000	Rp. 524.000	
	Rp. 395.000	Rp. 425.000	
	Rp. 370.000	Rp. 410.000	
	Rp. 367.500	Rp. 408.500	
			561/kep.254-Huk/2004
	Rp. 660.000	Rp. 693.500	
	Rp. 660.000	Rp. 693.500	
	Rp. 660.000	Rp. 693.500	
			561/54/2004
	Rp. 440.000	Rp. 473.600	
	Rp. 410.000	Rp. 442.000	
	Rp. 410.000	Rp. 444.500	
	Rp. 430.000	Rp. 463.600	

	3	4	5
	Rp. 408.500	Rp. 430.000	
	Rp. 385.000	Rp. 413.000	
cy	Rp. 365.000	Rp. 391.000	
	Rp. 402.500	Rp. 425.000	
Y	Rp. 365.000	Rp. 390.000	
	Rp. 417.000	Rp. 450.000	
	Rp. 413.000	Rp. 440.000	
	Rp. 366.000	Rp. 390.100	
	Rp. 407.000	Rp. 427.000	
y	Rp. 396.000	Rp. 417.000	
	Rp. 382.500	Rp. 406.000	
ency	Rp. 400.000	Rp. 420.000	
	Rp. 380.000	Rp. 406.000	
	Rp. 394.500	Rp. 410.000	
	Rp. 385.000	Rp. 410.000	
y	Rp. 387.500	Rp. 413.500	
ency	Rp. 375.000	Rp. 412.000	
Y	Rp. 378.000	Rp. 420.000	
y	Rp. 390.000	Rp. 410.000	
	Rp. 365.000	Rp. 410.000	
y	Rp. 380.000	Rp. 420.000	
	Rp. 435.000	Rp. 465.000	
district			
district			
district			
	Rp. 390.000	Rp. 420.000	
ct			
t			
t			
istrict			
	Rp. 385.000	Rp. 415.000	
t			
istrict			
t			
istrict			
ct			

	- Karangpucung district		
	- Cimandiri district		
	- Majenang district		
	- Wanareja district		
	- Dayeuh Luhur district		
	- Kampung Laut district		
27.	Banjarnegara Regency	Rp. 380.175	Rp. 417.000
28.	Purbalingga Regency	Rp. 380.000	Rp. 420.000
29.	Batang Regency	Rp. 400.000	Rp. 430.000
30.	Pekalongan Regency	Rp. 400.000	Rp. 430.000
31.	Pekalongan City	Rp. 400.000	Rp. 430.000
32.	Pemalang Regency	Rp. 400.000	Rp. 417.000
33.	Tegal City	Rp. 400.000	Rp. 420.000
34.	Tegal Regency	Rp. 400.000	Rp. 420.000
35.	Brebes Regency	Rp. 390.000	Rp. 417.000
V	EAST JAVA		
1.	Surabaya City	Rp. 550.700	Rp. 578.500
2.	Sidoarjo Regency	Rp. 550.550	Rp. 578.250
3.	Pasuruan Regency	Rp. 550.550	Rp. 578.250
4.	Mojokerto Regency	Rp. 550.000	Rp. 578.250
5.	Mojokerto City	Rp. 488.000	Rp. 500.000
6.	Malang Regency	Rp. 548.000	Rp. 575.300
7.	Malang City	Rp. 548.000	Rp. 575.300
8.	Pasuruan City	Rp. 450.000	Rp. 475.000
9.	Jombang Regency	Rp. 426.500	Rp. 445.000
10.	Probolinggo Regency	Rp. 456.000	Rp. 478.000
11.	Probolinggo City	Rp. 461.000	Rp. 480.500
12.	Banyuwangi Regency	Rp. 356.000	Rp. 372.700
13.	Jember Regency	Rp. 397.606	Rp. 425.000
14.	Situbondo Regency	Rp. 348.500	Rp. 364.900
15.	Lumajang Regency	Rp. 321.000	Rp. 340.000
16.	Bondowoso Regency	Rp. 310.000	Rp. 350.000
17.	Madura City	Rp. 320.000	Rp. 347.750
18.	Madura Regency	Rp. 320.000	Rp. 340.000
19.	Ngawi Regency	Rp. 323.600	Rp. 340.000
20.	Magetan Regency	Rp. 321.530	Rp. 386.000
21.	Ponorogo Regency	Rp. 315.000	Rp. 338.500
22.	Pacitan Regency	Rp. 320.975	Rp. 345.700
23.	Kediri City	Rp. 480.000	Rp. 501.000
24.	Kediri Regency	Rp. 480.000	Rp. 501.000
25.	Nganjuk Regency	Rp. 354.000	Rp. 362.000
26.	Tulungagung Regency	Rp. 349.000	Rp. 381.000

188/263/KPTS/013/2004

1	2	3	4	5
27.	Trenggalek Regency	Rp. 316.500	Rp. 336.000	
28.	Blitar Regency	Rp. 317.200	Rp. 341.000	
29.	Blitar City	Rp. 331.210	Rp. 351.000	
30.	Bojonegoro Regency		Rp. 357.500	
31.	Tuban Regency	Rp. 345.000	Rp. 400.000	
32.	Lamongan Regency	Rp. 380.743	Rp. 419.200	
33.	Bangkalan Regency	Rp. 440.000	Rp. 450.000	
34.	Sampang Regency	Rp. 330.000	Rp. 375.300	
35.	Pamekasan Regency	Rp. 430.000	Rp. 450.000	
36.	Sumenep Regency	Rp. 400.000	Rp. 425.000	
37.	Batu City	Rp. 548.000	Rp. 575.300	
38.	Gresik Regency	Rp. 550.550	Rp. 578.250	
VI	BALI			
1.	Badung Regency	Rp. 425.000		
2.	Glanyar Regency	Rp. 425.000		
3.	Denpasar City	Rp. 425.000		

MINIMUM WAGE OF SECTOR PROVINCE (UMSP) YEAR 2004 - 2005

No.	Regional/Number SK and Date	Sector (KLUI)	2004 (Rp)	2005 (Rp)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	District Bogor SK. Governor Number : 561/Kep.1132/Bangsos/2004	(1) Manufactures (2) Non Manufactures	639.325 570.342	689.500
2.	Bogor City SK. Governor Number : 561/Kep.1132/Bangsos/2004	The corporate small, middle business, garment industry, textile, shoes, and its kind.	542.000	576.500
3.	District Purwakarta SK. Governor Number : 561/Kep.1132/Bangsos/2004	Specialist for the corporate garment, puppet and hat.		580.000
4.	District Sumedang SK. Governor Number : 561/Kep.1132/Bangsos/2004	a. Minimum Wage for the corporate of in area district Jatinangor, district Tanjungsari, district Cimanggung, district Pamulihan and branch of which head office in outside area District Sumedang. b. The corporate of outside area district.	390.000	592.500 410.000



				(5)
5.	MILK and Dairy products SK. Governor Number : 433/2004	a. Agriculture, Breeding, Forestry, Hunting area and Fishery Sectors. (12) Agriculture flora etc. (15200) Forest Cutting b. Processing Industry sectors c. Building sectors d. Mining and Drilling Sectors e. Service sectors f. Electricity, Gas and Water sectors	506.360 506.360 506.360 516.000 530.475 506.360 -	549.882 549.882 549.882 560.356 576.067 549.882 549.882
6.	Bangka Belitung SK. Governor Number : 188.44/396/TK.T/2004	a. Agriculture, breeding, forestry, hunting area and fishery sectors b. Mining and drilling sectors c. Processing Industry sectors d. Electricity, Gas and Water sectors e. Building sectors f. Big Trading, Retail, Restaurant, and Hotel sectors g. Transportation, Stuffing and Communication sectors h. Finance, Insurance, leasing, land and company service sectors i. Service public, social and personal sectors j. Other sectors		600.000 610.000 560.000 560.000 616.000 560.000 560.000 560.000 588.000 560.000
7.	South East Sulawesi SK. Governor Number : 44 Year 2004	(5) Building (5.1) Civil Building (1.71) Sea Fishery	525.000 495.000	550.000 500.000
8.	South Sulawesi SK. Governor Number : 616 A/KPTS/NAKER/2004	(1) Agriculture, Breeding, Forestry, Hunting and Fishery sector (2) Mining and Excavation sector (3) Processing industry sector (4) Electrical, Gas and Water sector (5) Building sector (6) Big trading, Retail, and Restaurant, Hotel sector (7) Transportation, Stuffing and Communication sector (8) Finance, Insurance, Leasing Land, Building and company service sector (9) Public service, Social and personal sector		545.000 617.700 554.000 567.800 512.300 600.000 550.200 622.400 559.950
9.	Papua SK. Governor Number : 264 Year 2004	(1) Gas and Oil Land (2) Gold and Cooper (3) Construction Service		770.000 770.000 742.500

