

ISLAM DAN PERBURUHAN: PEMBAGIAN KERJA, *SAFETY NETWORKING* DAN MASLAHAH PADA SISTEM PENGUPAHAN DI INDONESIA

Nur Mardhiah

Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta 2018

[Email: dhiahpotter64@gmail.com](mailto:dhiahpotter64@gmail.com)

Abstracts

This study aims to analyze wage practice in Padang and to explain its feasibility in contemporary era. It is said feasible when the wage received represents the needs. This is studied based on harmonization between theory, positive law, and Islamic law. This is a legal research with an empirical juridical approach. The data result were analyzed using analytical descriptive approach. The findings reveal that the thinking paradigm of some entrepreneurs is only considering workers as production tools while receiving below-standard wage. This is almost the same as Ferdinand Lasalle's (1825) idea on 'iron theory', in which entrepreneurs and companies will get maximum profit by minimizing wage of workers. On the contrary, this result reinforces Paul Spicker's (1995) idea; the state is fully responsible for ensuring the minimum standard of living of each citizen by focusing on improving people's welfare and providing universal social service as well as formulating law which sides people. In addition, the purpose of this study is in line with the opinion of Yusuf al-Qaradawi (2004), Bani Sadr, Jaribahal-Harithi (2003), Eva Zulfah (2014) that the wage are given on the basis of work values and ability and on the consideration of their participation in improving company's profit.

Penelitian ini menganalisis praktik pengupahan di Kota Padang dan menjelaskan kelayakannya di era kontemporer. Dikatakan layak jika upah yang diterima merepresentasikan kebutuhan. Hal ini dikaji berdasarkan harmonisasi antara teori, hukum positif, dan hukum Islam. Ini merupakan penelitian hukum dengan pendekatan yuridis empiris. Data hasil penelitian dianalisis menggunakan teknik deskriptif analitis. Temuan penelitian mengungkap paradigma berpikir beberapa pengusaha yang hanya menjadikan pekerja sebagai alat produksi dalam perusahaan dengan upah murah. Ini

hampir sama dengan pemikiran Ferdinand Lasalle (1825) tentang 'teori besi', yang mana pengusaha dan perusahaan akan meraih laba maksimal dengan upah pekerja minimal. Sebaliknya, hasil penelitian ini memperkuat pemikiran Paul Spicker (1995) yang menyatakan bahwa negara bertanggung jawab penuh untuk menjamin standar hidup minimum setiap warganya yang difokuskan pada peningkatan kesejahteraan dengan memberikan pelayanan sosial universal dan membentuk Undang-Undang pro rakyat. Di samping itu, tujuan penelitian ini sejalan dengan Yusuf al-Qaradawi (2004), Bani Sadr, Jaribahal-Harithi (2003), Eva Zulfa (2014) bahwa upah seorang pekerja diberikan atas dasar nilai kerja dan kemampuan serta pertimbangan partisipasi mereka dalam menghasilkan laba perusahaan.

Keywords: company, labor, minimum wage, regulation, welfare

Pendahuluan

Kebijakan dalam menetapkan upah dan perlindungan tenaga kerja adalah persoalan yang sangat fundamental dalam ranah perburuhan. Jika para pekerja tidak mendapat upah yang memadai, hal itu tidak hanya akan mempengaruhi nafkahnya, melainkan juga daya belinya.¹ Upah bisa dikatakan sebagai manifestasi kerja yang merupakan salah satu kegiatan penting bagi manusia, bahkan terkadang menjadi sangat dominan dibanding aktifitas yang lain. Banyak negara yang menjadikan upah minimum sebagai hal utama dalam penetapan upah nasional.² Seringkali upah minimum diberlakukan untuk semua sektor. Namun, di beberapa negara berkembang seperti India, Portugal, dan Selandia Baru mempunyai sub-upah minimum untuk pekerja muda yang didasarkan pada tingkat usia.

Berbeda dengan Indonesia, Austria, Jerman, dan Irlandia yang didasarkan pada upah regional/daerah. Sedangkan pada negara-negara maju seperti Denmark, Finlandia, Swedia, Swiss, Jepang, dan China yang mempunyai upah minimum didasarkan pada jenis sektor industri dan mata pencaharian.³ Dapat disimpulkan, terdapat perbedaan kebijakan dalam menentukan upah minimum di negara maju dan berkembang. Kebijakan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah, kerap dijumpai permasalahan yang timbul dikemudian hari, sebut saja beberapa negara di dunia dengan mayoritas muslim masih memberikan upah rendah, padahal ia sudah bekerja keras dengan kreativitas yang tinggi dan berkontribusi penuh terhadap *output* perusahaan. Pada saat yang sama, perlakuan tidak adil

1 Sharif Muhammad Chaudry, *Fundamental of Islamic Economic System*, terj. Suherman Rosyidi (Jakarta: Kencana, September 2012), h. 197.

2 Nurmalisa SariSungkar, dkk. Pengaruh Upah Minimum terhadap Ketimpangan Pendapatan di Indonesia. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol. 3 No. 2, Mei 2015, h. 40.

3 MaitreyiBordia Das, Dampak Kebijakan Upah Minimum Terhadap Pasar Tenaga Kerja: Kasus Timor-Leste dalam Perspektif Komparatif, Bank Dunia, 26 Juni 2004, h. 9.

kepada kelas pekerja ini akan menimbulkan ketidakpuasan, frustrasi, agitasi, dan pemogokan. Demikianlah yang akan terjadi jika bagian para pekerja di dalam pendapatan nasional itu dirampas atau dikurangi, maka dalam jangka panjang hal itu akan menjadikan “bunuh diri ekonomi” bagi suatu negara.

Afghanistan adalah salah satu negara mayoritas muslim yang tercatat oleh ILO memberikan upah rendah di dunia. Upah yang didapatkan oleh pekerja sekitar Rp. 6.270,- per jam. Jika dibandingkan dengan biaya hidup di Afghanistan yang relatif rendah, seharusnya upah yang diterima bisa lebih tinggi dari pengeluaran Pekerja tersebut. Selain itu, negara Bangladesh yang terletak di bagian Asia Selatan ini juga terkenal karena memberikan upah buruh yang rendah, yakni US\$ 228 per tahun atau setara dengan 3 juta rupiah. Padahal Bangladesh adalah salah satu negara produsen tekstil yang besar di dunia dan juga memiliki cadangan devisa tertinggi di Asia Selatan, serta biaya hidup pun bisa dibilang relatif rendah. Namun, upah yang diberikan tetap saja tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup para pekerja di negara itu.

Sementara itu, China sebagai negara komunis yang bermazhab Kapitalis dalam persoalan ekonomi initerhitung selama tahun 2016 saja ada 2.044 insiden unjuk rasa di China menuntut upah yang tak kunjung dibayar.⁴ Pokok permasalahannya adalah kondisi ekonomi di China yang tengah merosot, ditambah pula banyak perusahaan yang terlilit masalah dan bahkan bangkrut. Tercatat perusahaan-perusahaan yang *lockout* itu adalah pabrik mainan, sepatu, pakaian, hingga furnitur yang produknya tersebar ke seluruh dunia. Maka menjadi wajar ketika banyak imigran China yang di-drop ke Indonesia untuk bekerja di perusahaan-perusahaan dalam negeri.

Apabila masalah perburuhan diproyeksikan pada keadaan buruh di Indonesia, sebuah negara dengan mayoritas penduduknya muslim. Maka ada beberapa pantulan ganjil yang ditemukan. Sejarah mencatat, Indonesia termasuk negara yang memiliki kekayaan sumber daya alam yang berlimpah dan tentunya juga kaya dengan faktor-faktor produksi lainnya, seperti pertumbuhan penduduk yang terus mengalami peningkatan setiap tahun (jumlah penduduk saat ini 265 juta jiwa dan sebanyak 25,95 juta jiwa penduduk miskin terhitung Maret 2018). Dalam beberapa tahun belakangan, ada dua masalah besar yang dihadapi oleh tenaga kerja Indonesia, yaitu: penetapan sekaligus implementasi upah buruh dan tingkat kesejahteraan pekerja buruh yang masih rendah. Keduanya merupakan isu penting dalam proses pembangunan ekonomi yang inklusif.⁵ Apabila dikaji dari aspek pertama yaitu

4 Fahmi Irhamsyah, “China: Negara Komunis dengan Ekonomi Kapitalis”, dalam <http://sejarah.kompasiana.com>, (diakses pada tanggal 14 Maret 2017), h. 4.

5 TH Tulus Tamabunan, *Pembangunan Ekonomi Inklusif* (Jakarta: LP3S, April 2016), h. 70-71.

kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah masih memiliki banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya keseragaman upah, baik secara regional atau provinsi maupun nasional. Sehingga eksekusi pengupahan terhadap pekerja kerap mengalami perbedaan di setiap perusahaan di daerah.⁶

Ditambah lagi formula dalam menetapkan upah minimum saat ini mengacu pada PP No. 78 Tahun 2015, bahwa penetapan upah minimum didasarkan pada pertumbuhan ekonomi dan tingkat inflasi nasional. Ini menandakan terjadinya ketimpangan berupa perbedaan tingkat upah pada setiap daerah. Alasannya ialah, karena kondisi ekonomi dan inflasi di setiap daerah berbeda-beda, sehingga pemaksaan untuk menyelaraskan sesuai dengan kondisi ekonomi dan inflasi nasional menyebabkan penetapan upah minimum di daerah tidak maksimal dan cenderung relatif rendah. Kedua, dari aspek hubungan industrial yang terjadi di perusahaan menunjukkan masih banyak perusahaan di Indonesia yang memegang prinsip kapitalis. Maksudnya ialah, paradigma berfikir sebagian pengusaha yang masih banyak menganggap para pekerjasebagai komoditi/barang dan alat untuk memproduksi barang. Ketiga, dari aspek kemaslahatan/kesejahteraan menunjukkan masih menjamurnya pekerja yang belum mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebut saja, perusahaan yang mempekerjakan pekerja dengan *background* pendidikan rendah akan mendapat gaji yang rendah, akan tetapi dari segi kuantitas kerja yang dilakukan seharusnya ia mendapatkan gaji/upah yang lebih.

Permasalahan seperti ini pada dasarnya sudah menumpuk di setiap perusahaan yang ada di Indonesia. Dalam catatan lembaga bantuan hukum (LBH) kota Padang hingga saat ini, ada lebih 300 pengaduan yang diterima sejak April 2016 sampai dengan pertengahan 2017 lalu. Kemudian ada sekitar 768 perusahaan di provinsi Sumatera Barat yang belum bisa memberikan upah yang relevan dengan ketetapan upah minimum. Berdasarkan beberapa permasalahan dan pengaduan di atas, menunjukkan bahwa hak-hak buruh masih sangat rentan mengalami pengabaian dan pelanggaran oleh perusahaan-perusahaan yang tidak bertanggung jawab. Bahkan, memunculkan perbedaan yang sangat mencolok dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pendukung lainnya, serta hukum Islam. Berangkat dari polemik di atas, penulis bermaksud ingin menganalisis praktik pengupahan yang dilihat dari tiga aspek, yaitu: spesialisasi/pembagian kerjasebagai basis dalam menetapkan upah, peraturan pemerintah terkait pengupahan sebagai jaring pengaman, serta komponen KHL yang ditinjau dari konsep *maqasidal-shari'ah*.

6 Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 142.

Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat kualitatif deskriptif yang digunakan untuk mendeskripsikan tentang implementasi upah minimum pada beberapa perusahaan di kota Padang.⁷ Dalam hal ini, penulis akan melakukan analisis dan interpretasi terhadap data, fakta, informasi tentang penerapan upah minimum di kota Padang. Penelitian ini termasuk kepada penelitian hukum yang menggunakan pendekatan secara yuridis empiris yang beranjak dari aturan hukum, baik hukum Islam, hukum nasional, maupun hukum internasional yang kemudian dihubungkan dengan kenyataan-kenyataan di lapangan. Selain menggunakan pendekatan yuridis empiris, penulis juga melakukan komparasi hukum agar dapat melihat bagaimana harmonisasi ketiga aturan hukum tersebut terkait dengan praktik pengupahan di era kontemporer ini.

Adapun sumber data terdiri dari data primer di lapangan yang penulis dapatkan dengan melakukan wawancara dengan para Pekerja di PT. Sinar Sosro, PT. Retail Modern Minang dan Grand Citra Swalayan, serta perusahaan dagang lainnya. Selain data primer di lapangan, penelitian ini juga menggunakan data primer seperti UUD 1945, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, UU No 1 Tahun 2017 tentang skala upah, Permenakertrans No 7 Tahun 2013 tentang upah minimum, PP No 78 Tahun 2015 tentang pengupahan, Pergub Sumatera Barat No 30 Tahun 2016 tentang pedoman pembuatan peraturan perusahaan, Surat Keputusan (SK) Gubernur Sumatera Barat tentang upah minimum Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016, 2017, dan 2018 sebagai upaya mencari peraturan perUndang-Undangan yang relevan dengan isu hukum pengupahan. Data sekunder didapatkan dari studi kepustakaan dan dokumen terkait pengupahan. Dalam menganalisis data, penulis menggunakan teknik deskriptif analitis untuk memudahkan dalam melakukan unifikasi, kepastian hukum maupun penyederhanaan hukum.⁸

Pembahasan

Berbicara tentang perusahaan, setiap perusahaan sudah mempunyai prediksi kemungkinan kenaikan upah minimum yang masuk ke dalam rencana kerja dan anggaran perusahaan. Dengan penyusunan prediksi kenaikan upah minimum tersebut, maka diharapkan perusahaan dapat melakukan proses produksinya untuk mencapai target yang diinginkan. Pemberian upah kepada para pekerja adalah bentuk apresiasi dari perusahaan atas kinerja pekerjanya. Dalam hal ini upah minimum sebagai bentuk atau standar minimum yang digunakan oleh

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan *re&d** (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 9.

⁸ Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial* (Yogyakarta: Gajah Mada University, 1993), h. 30.

para pengusaha atau pelaku usaha industri untuk memberikan upah kepada para pekerja di dalam lingkungan perusahaan.

Sebelumnya, penulis paparkan perkembangan upah minimum di kota Padang dari tahun 2013-2017 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Upah Minimum dari tahun 2013-2017

Tahun	UMP	Pertumbuhan (%)
2013	1.350.000	6,2%
2014	1.490.000	5,9%
2015	1.615.000	5,27%
2016	1.800.725	5,78%
2017	1.949.284	5,32%

Sumber: BPS dan Kajian Ekonomi Keuangan Regional Prov. Sumbar, 2017-2018, data diolah

Data yang disampaikan dalam tulisan ini merupakan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan/pekerja di beberapa perusahaan secara deskriptif. Berikut hasil penelitian di lapangan:

Manajemen Pengupahan Perusahaan di Kota Padang

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan terhadap beberapa perusahaan di kota Padang, menunjukkan ada beberapa perbedaan atau pola dalam menetapkan upah kepada setiap karyawan/pekerja. Sebagaimana di perusahaan swasta (PT. Sinar Sosro) mempunyai struktur/skala gaji/upah yang didasarkan pada level pekerjaan seseorang, seperti berikut: 1) Level 1: Office Boy (OB), 2) Level 2: Satpam, 3) Level 3: Petugas Gudang, 4) Level 4: Asisten Sales, 5) Level 5: Sales, 6) Level 6: Administrasi.

Dari semua level di atas, pemberian gaji/upah diberikan sama rata. Bagian personalia, biasanya bertanggungjawab atas administrasi, rekrutmen, absensi, program upah dan gaji. Seperti pengakuan dari bagian personalia di PT. Sinar Sosro menyatakan, perusahaan tidak hanya memberikan gaji saja. Tetapi juga ada komponen di luar gaji seperti: imbalan hadir, insentif, dan tunjangan masa kerja. Namun, ketiga komponen itu hanya diberikan ketika para karyawan sudah melebihi satu-dua tahun masa kerja. Ia menambahkan, karyawan baru biasanya akan diberikan gaji/upah dengan tarif dasar. Apabila sudah memasuki beberapa tahun masa kerja dan dilihat dari potensi yang berkembang, maka gaji/upah akan naik sesuai dengan komposisi pekerjaan dan kemampuan perusahaan tersebut. Jika dilihat dari performa PT. Sinar Sosro yang sudah puluhan tahun beroperasi, seharusnya instabilitas di perusahaan tersebut tidak terjadi lagi. Walaupun polemik yang terjadi dalam skala kecil, tetapi tetap mengurangi kapabilitas sistem manajemen perusahaan itu sendiri. Sementara itu, perkembangan SDM di PT.

Sinar Sosro terhitung 2017 sampai dengan sekarang mengalami fluktuasi, seperti tabel di bawah ini:

Tabel 2. Perkembangan SDM PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Padang Periode 2017-2018

Kategori	Tahun 2017												Tahun 2018 (berjalan)		
	Bulan												Bulan		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
Operasional	45	45	43	43	43	41	41	41	41	42	42	44	44	43	47
Non	25	24	24	25	24	23	23	25	25	25	25	26	25	24	25
Operasional															
Total	70	69	67	68	67	64	64	66	66	67	67	70	69	67	72
Deviasi +/-		-1	-2	1	-1	-3	0	2	0	1	0	3	-1	-2	5

Sumber: data internal PT. Sinar Sosro KP. Padang, 2018, data diolah

Terlihat pada tabel di atas, sepanjang tahun 2017 sampai dengan Maret 2018 perkembangan SDM di PT. Sinar Sosro mengalami fluktuasi. Sebagaimana dengan informasi yang penulis dapatkan di lapangan, ada dua faktor yang menyebabkan perkembangan SDM mengalami naik turun diantaranya ialah: Alasan penambahan tenaga kerja/karyawan adalah karena kebutuhan operasional tim penjualan dan pengembangan pasar; Alasan pengurangan tenaga kerja/karyawan karena ada beberapa karyawan yang pensiun, *resign*, dan kebijakan manajemen dengan pertimbangan produktivitas dan efisiensi. Diakui oleh informan bahwasalah satu penyebab resign beberapa karyawan disebabkan gaji/upah yang diterima belum memenuhi kebutuhan hidup mereka dan mereka berdalih ingin mencari pekerjaan baru untuk mengeksplor kreativitas mereka.

Kemudian, untuk di perusahaan ritel juga mempunyai struktur pengupahan tersendiri. Dalam hal ini, manajemen internal perusahaan menfokuskan penetapan upah tersebut didasarkan pada lama masa kerja seseorang. Adapun pada perusahaan ritel (Grand Citra Swalayan dan PT. Retail Modern Minang) memberikan upah\ sebagai berikut: a) supervisor berada pada level teratas, b) kasir, c) petugas gudang, d) pramuniaga. Senada dengan Grand Citra Swalayan, saat penulis melakukan penelitian ke PT. Retail Modern Minang, temuan penulis tidak jauh beda. Dari segi kebijakan pengupahan di swalayan yang diprakarsai oleh 3 BUMD ini, informasi yang penulis dapatkan ialah Minang Mart akan dan masih berusaha menyesuaikan dengan standar UMR pada masing-masing daerah di Sumatera Barat. Sejatinya, memang masih dalam tahap membangun/mengembangkan toko ritel gagasan anak negeri ini. Ketika membahas pengetahuan para pekerja tentang kebijakan pengupahan di Indonesia, menunjukkan bahwa dari 26 orang yang penulis ajukan pertanyaan, hanya 4 (empat) orang yang mengetahui peraturan terkait pengupahan tersebut.

Selanjutnya, di perusahaan dagang Radja Plastik dalam menetapkan nominal upah mempunyai pola yang didasarkan pada kuantitas pekerjaan, seperti tabel di bawah ini:

Tabel 3. Penetapan Upah berdasarkan Jenis Pekerjaan

No	Jenis Pekerjaan	Nominal Upah	Tahun
1.	Kuli Pengangkut Barang	Rp. 2.100.000,-/bulan	2017
2.	Kasir	Rp. 1.800.000,-/bulan	2017
3.	Pramuniaga	Rp. 1.500.000,-/bulan	2017
4.	Petugas Gudang	Rp. 1.500.000,-/bulan	2017
5.	Supir	Rp. 1.500.000,-/bulan	2017

Sumber: diolah dari hasil wawancara, 2018

Dari tabel di atas, dapat diinterpretasikan bahwa upah berdasarkan atas jenis dan kuantitas pekerjaan. Namun, tetap saja setengah dari pekerja mendapatkan upah yang belum sesuai dengan ketetapan pemerintah. Lain hal dengan pengetahuan setiap pekerja terhadap standar UMP, penulis menemukan bahwa hanya beberapa orang saja yang mengetahui berapa standar UMP pada tahun 2016 dan 2017 lalu. Di samping itu, penulis juga melakukan penelitian ke perusahaan dagang yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor dengan merek *Honda*. Adapun data yang penulis dapatkan dari 5 (lima) orang yang penulis wawancarai diantaranya:

Tabel 4. Kondisi Penerapan Upah di PT. Hayati Pratama Mandiri

No	Jenis Pekerjaan	Fasilitas yang didapatkan	Nominal Upah	Tahun
1.	CS (Costumer Sales)	Tunjangan jabatan ¹ Tunjangan dealer ² Uang makan Insentif sport ³	Rp. 1.600.000,-/bulan Rp. 1.900.000,-/bulan	2017 2018
2.	ME (Marketing)	Uang makan dan transport Insentif ⁴	Rp. 900.000,-/bulan	2017/2018
3.	ME (Marketing)	Sda	Rp. 900.000,-/bulan	2017/2018
4.	Pekerja Bengkel	Uang makan dan uang transport	Rp. 1.600.000,-/bulan Rp. 1.800.000,-/bulan	2017 2018
5.	Pekerja Bengkel	Sda	Rp. 1.600.000,-/bulan Rp. 1.800.000,-/bulan	2017 2018

Sumber: diolah dari hasil wawancara, 2018

Dapat disimpulkan dari tabel di atas, bahwa setiap karyawan/pekerja selain mendapatkan upah pokok, mereka juga menerima tunjangan dan fasilitas lainnya. Selain dari fasilitas di atas, setiap karyawan/pekerja juga mendapatkan bonus pada akhir tahun apabila mampu menjual sepeda motor melebihi ekspektasi perusahaan pada tahun tersebut. Namun, di lain sisi tak sedikit pula upah pokok yang diberikan kepada beberapa karyawan/pekerja tetap saja masih ada yang di bawah standar UMP kota Padang.

Kendala Operasional Perusahaan: a) Dari segi Sumber Daya Manusia (SDM), Manajemen personalia di PT. Sinar Sosro tercermin dari keikutsertaan karyawan/pekerja dalam berbagai pelatihan/seminar yang diselenggarakan oleh PT. Sinar Sosro sendiri. Program peningkatan mutu SDM relatif cukup mendapat porsi yang besar di PT. Sinar Sosro. Sementara itu, pada perusahaan dealer sepeda motor juga tidak jauh beda dengan PT. Sinar Sosro, yang mana calon karyawan akan diminta untuk mengikuti setiap proses seleksi dan pelatihan apabila sudah diterima. Namun, berbeda dengan kualitas SDM pada perusahaan ritel dan dagang, yang mana pekerjaannya tidak harus memiliki keahlian dan pelatihan khusus dalam mengemban pekerjaannya. b) Penerapan SOP, PT. Sinar Sosro KP. Padang adalah perusahaan swasta yang sudah terintegrasi dan mempunyai SOP perusahaan sendiri. SOP tersebut mengacu kepada UU Ketenagakerjaan, walaupun dalam aplikasinya masih ditemui kendala kecil. Adapun perusahaan dealer sepeda motor juga mempunyai SOP perusahaan yang mengatur hubungan dan kontrak kerja di perusahaan tersebut. Lain lagi dengan perusahaan ritel, SOP pada perusahaan ritel tidak terorganisasi seperti SOP pada perusahaan swasta. Kelemahan yang penulis lihat ialah aturan tertulisnya belum ada dan dalam penerapannya juga belum efektif. Begitupun pada perusahaan dagang yang tidak mempunyai SOP. Hanya saja pernyataan dari pemilik perusahaan secara lisan kepada para pekerjaannya. c) Pola hubungan/relasi dengan bawahan, PT. Sinar Sosro sudah mampu menciptakan budaya kerja yang kondusif. Hal ini terlihat dari struktur organisasi yang dikembangkan dengan baik melalui *leadership* di mana pimpinan mampu mengarahkan tim dan membangun tim kerja yang handal sesuai dengan spesifikasi kerja. Hal ini terwujud karena pola komunikasi dan relasi antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik dan seimbang. Begitu pun dengan perusahaan dealer yang menerapkan pola hubungan yang baik dengan bawahan. Adapun di perusahaan ritel, pola hubungan dengan bawahan terlihat ramai dan tidak kaku. Karena antara supervisor dengan kasir dan pramuniaga tidak begitu jauh perbedaan umurnya, ini menjadi faktor kelebihan yang penulis lihat di beberapa perusahaan ritel di kota Padang. Berbeda dengan perusahaan dagang, relasi yang

dikembangkan oleh pimpinan perusahaan dengan pekerjanya cukup tegas. Karena memang siklus/proses jual beli setiap harinya sangat banyak, maka tidak heran jika pimpinan toko menerapkan sikap disiplin dan kerja cepat ke bawahannya.

d) Proses rekrutmen/seleksi karyawan/pekerja, Sebagaimana diketahui, bahwa PT. Sinar Sosro yang sudah mempunyai peraturan perusahaan dan tentunya juga mempunyai tahap-tahap dalam merekrut calon tenaga kerja. Menurut penulis, pola rekrutmen calon karyawan di PT. Sinar Sosro sudah sistematis dan terstruktur. Sementara itu, pada perusahaan dealer juga mempunyai proses rekrutmen yang ketat. Terkhusus untuk calon karyawan yang duduk di CS dan petugas bengkel. Namun, bagi calon marketing (ME) proses yang dilakukan tidak seefektif proses penerimaan CS dan petugas bengkel. Lain hal dengan perusahaan ritel dan dagang, proses rekrutmen tenaga kerja yang penulis amati seringkali dianggap tidak begitu penting. Sebut saja dari segi skill/kemampuan diri tidak diutamakan.

e) Transparansi Perusahaan tentang Upah, Pertama, di PT. Sinar Sosro sendiri tentang penggajian/upah sudah diatur secara sistematis oleh perusahaan melalui peraturan perusahaan. Setelah penulis amati, sistem gaji/upah diberikan berdasarkan spesifikasi kerja, kualitas, dan masa kerja. Secara komprehensif sudah baik, walaupun aplikasinya masih ditemui beberapa kendala. Kedua, pada perusahaan dealer sepeda motor, proses penggajian/pengupahan sudah memenuhi SOP perusahaan. Sistem gaji/upah diberikan berdasarkan tingkatan dan kualitas pekerjaan. Namun, masih ada beberapa karyawan di posisi marketing yang menerima gaji/upah di bawah standar UMP kota Padang. Ketiga, penerapan gaji/upah di beberapa perusahaan ritel belum relevan dengan ketentuan upah dari pemerintah. Ditambah lagi kepekaan supervisor maupun pekerja yang kurang terhadap aturan pengupahan tersebut. Keempat, tidak jelasnya perjanjian/kontrak kerja antara pekerja dengan perusahaan tentang pengupahan yang menyebabkan perusahaan memberikan upah di bawah UMP.

f) Hubungan Bipartit, Peraturan Perusahaan, dan Serikat Pekerja, Setiap perusahaan baik itu perusahaan besar, menengah, maupun kecil seharusnya memiliki peraturan perusahaan dan memiliki serikat pekerja. Sebut saja dalam pembentukan perusahaan yang berdasarkan Undang-Undang, mensyaratkan bahwa apabila sudah memiliki lebih dari 10 orang pekerja, maka harus dibuat peraturan perusahaan. Begitu pun dengan ketentuan pembentukan serikat pekerja minimal 50 orang. Namun, berbeda dengan fakta di beberapa perusahaan masih ada yang belum memiliki peraturan perusahaan maupun pembentukan serikat pekerja yang tidak mendapatkan izin dari pengusaha/perusahaan. Tak jarang hal ini yang membuat hubungan industrial menjadi tidak harmonis dan simpang siur.

Regulasi Sebagai Jaring Pengaman (*Safety Networking*)

Dalam hal kebijakan upah minimum, tujuan pemerintah menetapkan ketetapan upah minimum adalah:⁹ Mengurangi persaingan yang tidak sehat antara buruh dalam pasar kerja disebabkan karena tidak sempurnanya pasar kerja; Melindungi daya beli buruh yang berpenghasilan rendah karena tingkat inflasi yang tinggi menyebabkan menurunnya daya beli buruh; Mengurangi kemiskinan, karena adanya kenaikan upah minimum setiap tahun kaum buruh yang miskin akan berkurang; Meningkatkan produktivitas kerja, karena dengan adanya upah minimum maka pengusaha yang membayar upah rendah akan terdorong untuk menaikkan efisiensi dan produktivitas perusahaan agar mampu membayar upah minimum; Menjamin upah yang sama bagi pekerjaan yang sama; Mencegah terjadinya perselisihan. Upah minimum akan mempengaruhi struktur/tingkat upah di perusahaan. Secara tidak langsung, akan meningkatkan daya beli masyarakat yang pada gilirannya akan mendorong pertumbuhan ekonomi secara umum; Mencegah melorotnya upah ke bawah bagi buruh dengan level bawah. Karena tidak seimbang pasar kerja yang disebabkan penawaran uang melebihi dari permintaan tenaga buruh.

Sebagai sebuah instrumen hukum, Undang-Undang ketenagakerjaan dan peraturan yang terkait lainnya merupakan sandaran atau ukuran tingkah laku atau kesamaan sikap (*standard of conduct*). Dengan tujuan sebagai suatu perekayasaan untuk mengubah pengusaha/perusahaan dan tenaga kerja ke arah yang lebih baik, dan tentunya sebagai alat untuk mengecek kebenaran atau tidaknya aplikasi di lapangan (*as a tool of justification*). Fungsi tersebut ditegakkan dalam rangka memelihara hukum menuju kepada kepastian hukum dalam hubungan perburuhan itu sendiri. Menurut Kichiro Hayashi, manajemen pengupahan yang baik ialah manajemen yang mampu membayar buruhnya setara dengan pekerjaan yang diberatkan kepadanya berdasarkan *output* kerjanya. Dengan cara itulah buruh merasa diperlakukan secara adil. Senada dengan hal itu, dengan memperhatikan Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 pada pasal 27 ayat 2 yang berbunyi “*tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”. Ini membuktikan adanya kesenjangan yang terjadi antara konsep dan aturan dengan realitas sebagian perusahaan di Indonesia, seperti yang telah penulis jabarkan pada poin sebelumnya. Polemik ini juga bersebarangan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 88 yang berbunyi,

⁹ Yunus Samad. *Pedoman Pengupahan Bagi Pengelola Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bina Sumber Daya Manusia, 1992), h. 83-84.

“setiap Pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Kebijakan UMP dari pemerintah pada dasarnya adalah sebagai jaring pengaman (*safety net*) untuk perusahaan yang lemah dari segi keuntungan, bukan untuk perusahaan yang kuat atau pembayar pajak penghasilan (PPh) yang besar. Paul spicker dalam bukunya “*social policy*” menjelaskan, kesejahteraan dalam sebuah negara tidak hanya mencakup deskripsi cara pengorganisasian kesejahteraan atau pelayanan sosial saja, tetapi juga konsep normatif bahwa setiap orang harus memperoleh pelayanan sosial sebagai haknya. Spicker menambahkan, dengan memberikan peran yang lebih penting kepada pemerintah dalam memberikan pelayanan sosial, maka pembangunan yang difokuskan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat akan tercapai.¹⁰ Senada dengan Spicker, bagi Bentham, pemerintah memiliki tanggung jawab penuh dalam memberikan pengamanan terhadap masyarakatnya. Bentuk pengamanan yang diberikan bisa berupa kebijakan di bidang ekonomi dan sosial.

Sehubungan dengan itu, agar terciptanya transparansi upah dan hubungan industrial yang baik, perlu adanya konstruk dalam merancang sebuah program gaji/upah, yaitu: menganalisis jabatan atau tugas, mengevaluasi jabatan, melakukan survei gaji, dan menentukan tingkat gaji. Dalam Islam, bentuk pengamanan yang diberikan oleh negara ialah: penyediaan jaminan sosial bagi semua orang, keadilan sosial, distribusi kekayaan dan pendapatan yang adil, penyediaan layanan pendidikan dan kesehatan yang disubsidi langsung oleh negara, serta dipertahankannya tingkat *fullemployment* bagi angkatan kerja yang menjadikan negara bertanggung jawab penuh atas tersedianya pekerjaan. Islam dengan konsep egalitarian (kesetaraan) bisa dikonkretisasi ke dalam norma-norma yang mengatur hubungan buruh dan majikan, sehingga dapat dirumuskan dengan baik.

Bentuk sikap dan suasana yang harmonis dalam perusahaan tersebut pada dasarnya sudah tercermin dalam beberapa konvensi ILO, diantaranya: terdapat pada pasal 4 No. 98 tentang kebebasan berserikat dan berunding bersama menjamin hak buruh untuk ikut serta menentukan upaya dan syarat-syarat kerja atau kondisi kerja di perusahaan. Kedua, rekomendasi ILO No. 91 tentang perjanjian kolektif yang mengamanatkan kepada negara untuk menjamin hak buruh untuk berunding, dan seterusnya. Selain itu, beberapa hal yang mampu menciptakan harmonisasi di internal perusahaan ialah: 1) fleksibilitas aturan pemerintah

10 Paul Spicker, *Social Policy: Themes and Approaches* (London: Prentice Hall, 1995), h. 100.

untuk memberikan ruang bebas bagi serikat kerja dan lembaga bipartit dalam perusahaan. 2) memberikan ruang diskusi/dialog sosial, baik secara bipartit maupun tripartit dengan meningkatkan peran, kemampuan, serta tanggung jawab mitra sosial. 3) mengharmonisasikan peraturan perUndang-Undangan ketenagakerjaan dalam bentuk penegakan hukum meliputi peningkatan kualitas, jumlah, dan sebaran tim pengawas untuk mengontrol dan memonitoring. 4) memfasilitasi dan mengembangkan potensi pekerja melalui pelatihan-pelatihan yang bermutu dan berskala. 5) yang paling penting ialah menghidupkan kembali tugas dan wewenang desentralisasi melalui dewan pengupahan daerah (DPD) yang berfungsi dalam melakukan survei kebutuhan hidup layak (KHL) sebagai faktor utama dalam penetapan upah minimum.

Pencapaian Masalah pada Sistem Pengupahan

Islam sangat menghargai profesionalisme kerja dalam bentuk upah yang didasari pada keahlian dan manfaat oleh si pekerja ke perusahaan. Ada dua prinsip yang harus diperhatikan dalam menentukan upah pekerja, yaitu: prinsip keadilan dan kecukupan, akan tercapai ketika upah yang diberikan sudah mencukupi kebutuhan dan dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, fokus utama yang mesti dikaji ulang agar tercapai kemaslahatan ialah komponen kebutuhan hidup layak dan transparansi akad kerja di internal perusahaan.

Kebutuhan Hidup Layak dalam Tinjauan *Maqashidal-Shari'ah*

Salah satu aplikasi muamalah di dalam masyarakat ialah pemenuhan kebutuhan ekonomi yang puncaknya adalah kesejahteraan. Tolak ukur kesejahteraan seseorang terlihat ketika terpenuhinya kebutuhan hidup ia dan keluarganya, baik itu pangan, sandang, dan papan. Upah menjadi salah satu instrumen penting dalam dunia ketenagakerjaan yang bersentuhan langsung dengan pemenuhan kebutuhan hidup maupun tingkat kesejahteraan. Dalam konteks ini, untuk menganalisis komponen kebutuhan hidup layak buruh, maka *maqashidal-shari'ah* dapat dijadikan tolak ukur yang ditinjau dari tiga unsur yakni: *daruriyyah*, *hajiyyah*, dan *tahsiniyyah*. Al-Syatibi menjelaskan, kemaslahatan manusia dapat terealisasi apabila lima unsur pokok kehidupan manusia dapat diwujudkan dan dipelihara, diantaranya: agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Sedangkan lima unsur pokok tadi dalam pelaksanaannya dilihat dari tiga dasar kebutuhannya: pertama, kebutuhan *daruriyyah* akan terlihat apabila segala hal yang menjadi sendi eksistensi manusia terpenuhi dengan baik, yakni: kebebasan untuk memilih kepercayaan, perlindungan terhadap jiwa, keturunan, harta, dan akal.

Kedua, aspek *hajiyah* memiliki prinsip utama yakni menghilangkan kesulitan, meringankan beban *taklif* dan memudahkan urusan manusia. Artinya, ketiadaan aspek *hajiyah* tidak sampai mengancam eksistensi kehidupan manusia menjadi rusak, melainkan hanya sekedar menimbulkan kesulitan dan kesusahan saja.¹¹ Sedangkan *tahsiniah* mencakup segala yang pantas dan layak mengikut akal dan kebiasaan serta menjauhi segala yang tercela mengikut akal sehat. Hakikatnya, peraturan pengupahan telah mengatur komponen kebutuhan yang tercantum dalam PP No. 78 Tahun 2015 tentang pengupahan pada pasal 43 dan 44.

Sebelum lahirnya PP No. 78 Tahun 2015, penetapan komponen kebutuhan hidup layak menjadi tugas dewan pengupahan nasional/daerah (DPN/D) yang diatur sesuai dengan UU Ketenagakerjaan dan permenaker. Komponen di atas merangkap semua item yang dijadikan pedoman dalam menetapkan standar upah minimum. Berbicara tentang relevansi antara komponen KHL di atas dengan konsep kebutuhan *maqasidal-shari'ah* ditunjukkan dengan adanya komponen berupa materi namun mampu menyokong terhadap kebutuhan lain. Secara garis besar, semua komponen KHL di atas sudah merepresentasikan hak-hak pekerja seperti kebutuhan *daruriyah* dan *hajiyah* berupa bahan pokok sehari-hari yang secara peraturan sudah terstruktur dengan rapi. Hal ini dapat dilihat dari yang dulunya hanya kebutuhan yang bersifat fisik saja, namun sekarang sudah mencakup kebutuhan rohani juga. Relevansi yang dimaksud adalah kebutuhan akan agama yang ditunjang dengan dicantumkannya kain sarung, mukena, serta peci.

Namun, dalam penilaian penulis, implementasinya belum mampu mengakomodir dan menyelesaikan polemik perburuhan. Salah satu dari unsur tersebut terlihat pada aspek hukum atau peraturan pengupahan yang seharusnya berfungsi sebagai acuan malah dilanggar oleh pengusaha/perusahaan. Sebagaimana praktik pengupahan di beberapa perusahaan menunjukkan komponen KHL tidak menjadi acuan utama dalam menetapkan pengupahan, melainkan hanya berdasarkan pada lama masa kerja.

Transparansi Pengupahan dalam Perjanjian Kerja Sama

Rata-rata dari perusahaan lebih memilih memberikan gaji/upah setelah pekerja mengerjakan pekerjaannya di akhir waktu yang ditentukan. Selain itu, aspek kejujuran atau transparan saat pemberian gaji/upah menjadi urgen dalam manajemen pengupahan di perusahaan. Apabila asas keadilan diproyeksikan

11 Al-Syatibi. *Al-Muwafaqat fi Ushul al-Shari'at*. (Beirut: Dar al-Marifat, 1968) Juz II, h. 8-11.

kepada praktik pengupahan saat ini, maka dijumpai makna proporsional. Dalam arti, upah yang diberikan harus sesuai dengan tanggung jawab dan kualitas kerja yang dilakukan oleh pekerja yang meliputi ketepatan, kejelasan, dan kesempurnaan pekerjaan. Sebagaimana firman Allah Al-Qur'an surat Yasin ayat 54 yang artinya "*maka pada hari itu seseorang tidak akan dirugikan sedikitpun dan kamu tidak dibalasi, kecuali dengan apa yang telah kamu kerjakan*" dan surat al-Maidah ayat 8 yang artinya "*hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan kebenaran karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk tidak berlaku adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat dengan takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan*". Makna proporsional secara umum juga telah terungkap dalam *majmu' fatawashaikhal-Islam* Ibn Taimiyyah vol. 30 menyatakan, jika pekerja melakukan pelanggaran, maka kelalaian atau kesenjangan dapat didenda dan sebaliknya jika kesalahan dilakukan oleh perusahaan, maka pengusaha wajib mengganti kerugian pekerja.¹² Makna keadilan itu sendiri terhadap penetapan upah sangat terkait dengan transparansi yang tercermin dalam bentuk bukti tertulis. Bukti tertulis atau perjanjian kerja dibuat agar terjaminnya hak-hak pekerja seperti pembayaran upah, waktu pembayarannya dan perlindungan upah. Hal tersebut tercermin dalam firman Allah surat al-Baqarah: 282 yang artinya "*hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermuamalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya..*".

Pada hakikatnya, makna transparansi pengupahan sudah tertera jelas dalam UU Ketenagakerjaan pasal 1 yang berbunyi "*upah sebagai imbalan yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai perjanjian kerja, kesepakatan atau perUndang-Undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan*". Namun, dalam praktik pengupahan lah yang menyebabkan belum sempurnanya regulasi tersebut sebagai tumpuan utama dalam kepatuhan pelaksanaan di lapangan. Pemerintah sebagai regulator bertanggung jawab dalam merealisasikan batas kecukupan bagi setiap individu. Prinsip Islam atas segala sesuatu yang dimanfaatkan oleh orang lain, berhak memperoleh kompensasi yang saling menguntungkan baik terhadap modal, tenaga, maupun barang sewa ataupun barang yang diproduksi. Pada dasarnya, pekerja berhak mendapat kompensasi atas jerih payahnya, baik berupa upah

12 Ibn Taimiyyah, *Majmu' Fatawa Li Shaikh Al-Islam*. Riyad: Matabi' al-Riyad, Vol. 30, 1963, h. 92.

tertentu atau presentase tertentu dari produksi atau laba bersih perusahaan. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW. yang berbunyi:

Artinya: "Rasulullah bersabda: Ketika buruhmu datang dengan membawa makanan (laba usaha atau hasil penjualan), maka ajaklah duduk bersamamu dan ambilkan sebagiannya, sebab dialah yang merasakan suka-dukannya".

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan antara lain:

1. Hak-hak pekerja yang diatur dalam hukum positif dan hukum Islam telah berupaya memberikan perlindungan terhadap pekerja seperti hak untuk mendapatkan upah layak dan dilindungi oleh negara serta agama. Hanya saja aturan tersebut masih memuat beberapa hal diskriminatif seperti: komponen KHL yang seharusnya berpedoman pada survei pasar tidak lagi menjadi syarat utama dalam menetapkan upah, melainkan berdasarkan pertumbuhan ekonomi dan tingkat inflasi nasional. Sedangkan pertumbuhan ekonomi dan tingkat inflasi setiap daerah berbeda-beda, sehingga menyebabkan penetapan standar upah minimum di daerah belum sesuai dengan potensi/kemampuan perusahaan. Selain itu, dengan ditetapkannya PP No. 78 Tahun 2015, secara langsung menghapus fungsi dan tugas DPD sebagai pengampu untuk melakukan survei KHL sekaligus tidak memberikan ruang gerak bagi kepala daerah untuk ikut berkontribusi dalam menetapkan standar upah minimum.
2. Dari aspek spesialisasi/pembagian kerja dan upah yang diberikan oleh perusahaan, belum mencerminkan kesesuaian antara posisi kerja dengan upah yang diterima dalam perspektif hukum Islam. Berkaitan dengan itu, Islam juga menginstruksikan fungsi dan peran dari nilai-nilai teologi dan konsep *maqasidal-shari'ah* yang mesti menjadi pertimbangan utama dalam menetapkan standar upah yang layak bagi pekerja. Hal tersebut memungkinkan meningkatkan taraf hidup pekerja menjadi lebih baik dan layak. Islam juga menonjolkan esensi keadilan dalam pengupahan yang tercermin dalam transparansi/kejelasan akad/kontrak kerja sama dalam bentuk tertulis.

Daftar Pustaka

Al-Syatibi. *Al-Muwafaqat fi Ushul al-Shari'at*. Beirut: Dar al-Marifat, 1968.

- Anatolii Rojco. Justification of Minimal Quantum of Wage in The Republic of Moldova, *National Institute for Economic Research*, 2016.
- Chaudhry, Sharif Muhammad. *Fundamental of Islamic Economic System*, terj. Suherman Rosyidi. Jakarta: Kencana, September 2012.
- Hayashi, Kichiro. *Perencanaan Perusahaan dalam lingkungan Kebudayaan Jepang: Manajemen Jepang*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 1983.
- Moleong, J. Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- Nawawi, Hadari. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University, 1993.
- Qorashi, Sharief Baqir. *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja dalam Islam*, terj. Ali Yahya. Jakarta: al-Huda, 2007.
- Samad, Yunus. *Pedoman Pengupahan Bagi Pengelola Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Sumber Daya Manusia, 1992.
- Spicker, Paul. *Social Policy: Themes and Approaches*. London: Prentice Hall, 1995.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan r&d*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Tambunan, TH Tulus. *Pembangunan Ekonomi Inklusif*. Jakarta: LP3S, April 2016.

Artikel

- Maitreyi Bordia Das Bank Dunia. Dampak Kebijakan Upah Minimum Terhadap Pasar Tenaga Kerja: Kasus Timor-Leste dalam Perspektif Komparatif. 26 Juni 2004.
- Nailufar, Eva Zulfa. Studi Kritis UMK DKI dalam Perspektif Sistem Pengupahan Berkeadilan menurut Islam. Disertasi tidak diterbitkan. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2014.

Sungkar, Nurmalisa Sari, dkk. Pengaruh Upah Minimum terhadap Ketimpangan Pendapatan di Indonesia. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol. 3 No. 2, Mei 2015.

Taimiyyah, Ibn. *Majmu' Fatawa Li Shaikh Al-Islam*. Riyad: Matabi' al-Riyad, Vol. 30, 1963.

Vivi Alatas and Lisa A. Cameron. The Impact of Minimum Wages on Employment in a Low-Income Country: A Quasi-Natural Experiment in Indonesia. *Sage Publications, ILR Review*. Vol. 61, No. 2 Januari, 2008.

Peraturan PerUndang-Undangan

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.