

**PENGUPAHAN BERKEADILAN MENURUT HUKUM ISLAM .  
KAJIAN TERHADAP UMP DKI**

**Eva Zulfa N,**

**ABSTRACT**

STUDY ON THE MINIMUM WAGE IN SPECIAL REGION OF CAPITAL CITY OF JAKARTA (DKI-JAKARTA) ANALYSED BASED ON THE WAGING FAIRNESS OF ISLAMIC PERSPECTIVE

The disertation is to prove that there was a wrong government policy of establishing the Provincial Minimum Wage reffering to the living cost for single. Because of such reason, the wage paid to labouris always insufficient to meet the living cost for labour and his family.

The minimum wage should cover the operational cost of labour,so they can work fully during one month.The data of the minimum wage applied in in PulauGadung Estate,Jakarta (JIEP) showed that the wage paid to workers were only able to survive.If the policy is continued to be kept,the labour can not improve their living quality,and event the labour will be poor forever.

This disertation is an alternative solution to overcome low wage happened in Indonesia.The system found will result the optimalization of labour income as their right must be gained from the company ,and further effect to the company ,the company will gain more profit ,and event the company will develop its business optimally.Wage labour system will combine *shirkah-inanwaal-ijarah* so it will have a form of sharing any profit among labour,management power and stake holder. Besides ,the labour will get wage proper basic wages including basic salary and benefit.

The disertation refuses the views: firstly, employers and the Indonesia government bureaucracy have created the labour as a part of production, efficiency and attractor for investation with low wages. Secondly, Jack Stiber says that workers are human resource belong to companies like other resources such as machine, material, money and method. As a result, workers must be ready for ending their works anytime. For management, the workers can be consider, as things like other sources. This ways resulted outsourcing method of employing labour. Thirdly, a view of Abdurahmanal-Maliki, said that the policy of wage is based on estimation of experts in manpower market stock exchange.

This disertation has supported related to the Naqvi's opinion about the distribution of income should be separated from the concentration of the economic power dominated by certain people, but the economic power must orientate to maximize the total welfare. The disertation also improve the opinion of Joseph Qardawi starting that wages of labour is given on basis of value of his work and it is not just enough to eat and drink as a replacement

for the lost power, but the wage must also consider the workers' participation as a profit generator. *Mustajir* must pay full wages *ajirevent* though the workers are willing to accept under proper wage. According to the opinion of Banisadr, Islam rejects all concepts related to the application where the human beings or some of the people receive and get a bigger wage than the others who out of their responsibility. Abdul Jalil combine the wage system between the principal wage with the incentive (gainsharing) with the term combination called *as shirkahinanwa al-ijarah* which is still normative. Thus, the three opinions above cannot be applied in the waging system in increasingly complex companies.

This dissertation is a case study observing labour wage system in Jakarta Industrial Estate Pulogadung in view of business men, labour and government. The primary data was randomly gained through questionnaires and deep interview comparing with constitution nomor 13, 2003 and Islamic wage concept. The Interpretation of Islamic wage concept uses phenomenology method which is a research method that mixed a subjective interpretation in observation object. The involvement of researcher in the field observing the object becomes standard pattern.

#### **ABSTRAK**

Tujuan Penelitian ini adalah :Mengkaji arti upah bagi buruh perusahaan di Indonesia, mengkaji arti upah dalam perspektif pengusaha dan mengkaji arti upah dalam perspektif pemerintah. Metode dalam pengambilan data menggunakan pendekatan elektic. Metode pendekatan elektic yaitu suatu metode pengambilan data dari berbagai sumber untuk diseleksi. Kesimpulan Sistem pengupahan berkeadilan menurut Islam adalah buruh mendapatkan upah dikarenakan perusahaan memperoleh laba. Maka seharusnya buruh menerima upah dalam bentuk bagi hasil. Buruh harus diberi upah untuk kebutuhan kesehariannya sehingga mereka dapat bekerja. disamping itu buruh mendapat tunjangan. Buruh menerima upah dalam bentuk UPL (Upah Pokok Layak). UPL harus memenuhi lima kebutuhan pokok manusia yang terdiri dari (perlindungan terhadap): agama, jiwa, akal, harta dan keturunan. UPL terdiri dari gaji pokok dan tunjangan. Tunjangan buruh diberikan, yang terdiri dari *gainsharing* (tambahan upah dikarenakan efisiensi kinerjanya), *profit sharing* (jumlah uang tunai) dan *employee ownership* (penyerahan sejumlah saham perusahaan).

## 1. PENDAHULUAN

Buruh dan upah adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu manajemen perusahaan. Indonesia sebagai sebuah negara yang mayoritas penduduknya muslim telah banyak ditemukan pantulan yang ganjil tentang buruh dan upah. Buruh dianggap sebagai bagian dari sistem produksi dengan metafora mesin. Upah yang diberikan kepada buruh dianggap sebagai biaya yang *kongruen* dengan produktivitas yang dihasilkan, dengan tanpa pernah melirik nilai kemanusiaan yang seharusnya menjadi bagian dari sistem kesadarannya. Oleh karena itu, tak heran jika nilai upah buruh yang rendah dinilai semakin baik oleh pengusaha, karena mendatangkan hasil yang banyak. Sebaliknya, mereka tidak suka pada upah buruh yang terus menggelembung karena hal itu mengurangi laba perusahaan.

Resiko pertama akibat ulah pengusaha yang ingin mendapatkan untung sebanyak-banyaknya harus di tanggung oleh masyarakat yang menjadi kaki tangan usahanya, yakni kaum buruh. Sedikit ada guncangan, jumlah merekapun bisa dikurangi. Dalam iklim usaha seperti ini, salah satu ukuran manajemen usaha yang baik adalah jika mampu menekan jumlah buruh sesedikit mungkin, namun dengan kesetiaan dan keterampilan kerja yang tinggi. Buruh yang sedikit kurang ahli atau kurang setia harus segera dicarikan penggantinya, dan jika perlu diganti dengan mesin robot atau sejenisnya. Fenomena ini kemudian melahirkan persepsi di pihak buruh bahwa perusahaan adalah '*mesin pencetak uang*' dengan '*bahan bakar*' keringat manusia. Dari situ kemudian muncul persepsi bahwa hak kaum buruh hanyalah sekedar mendapatkan penghidupan minimal.

Dipaksakannya UU No. 13 tahun 2003 yang berlaku dengan sistem FLM (*Flexibility Labour Market System*) telah mengakibatkan pengupahan buruh semakin tidak menentu. Penerapan buruh kontrak dan *outsourcing* secara bebas tanpa *control* pemerintah, pada akhirnya telah membebaskan pengusaha dari keharusan membayar upah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Menurut Lindenthal, tingkat fleksibilitas yang terlalu tinggi pada pasar kerja Indonesia hanya menghasilkan peningkatan jumlah kelompok miskin pekerja. Dampak yang terjadi jika upah buruh terlalu rendah adalah sistem fleksibilitas sangat mudah membuat mereka tergelincir melewati garis kemiskinan dan masuk ke dalam kelompok penduduk yang benar-benar miskin. Di samping itu, ketidakpastian status kerja, tidak adanya jaminan sosial serta perlindungan kesehatan dan keselamatan akan menambah masalah bagi pekerja. Walaupun kebijakan tentang *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi, namun kenyataannya hingga saat ini masih banyak perusahaan yang menerapkan kebijakan itu.

Dewasa ini, muncul suatu kesadaran baru yang cukup kuat dikalangan kaum Muslimin bahwa sosialisme maupun kapitalisme, ternyata tidak dapat membawa negara-negara Muslim ke arah kesejahteraan dan keadilan sosial

ekonomi, seperti yang diharapkan sebelumnya. Kesadaran ini makin kuat setelah terbukti bahwa kapitalisme dan sosialisme pada akhir abad ke-20 nampaknya sudah sampai pada *saturation point* dan orang mulai mencari alternatif baru. Kesadaran itu terjadi karena pada kenyataannya kapitalisme telah menimbulkan suatu masyarakat yang sangat tidak *egalitarian* dan kesengsaraan bagi masyarakat banyak, di samping munculnya keserakahan kaum kapitalis dan individualisme tajam yang menyebabkan *alienasi*.

Islam hadir untuk menawarkan sistem ekonomi yang adil dan bermartabat, salah satu sistem yang ditawarkannya adalah sistem pekerjaan yang di dalamnya terdapat hubungan majikan-pekerja dan sistem pengupahan. Islam menempatkan majikan dan pekerja dalam kedudukan setara, keduanya saling membutuhkan satu sama lainnya. Hubungan keduanya adalah kemitraan dalam bekerja. Hubungan ini dibentuk dalam kontrak *ijarah*, yang memuat berbagai ketentuan kerja yang berlaku antara buruh, majikan, dan pihak ke-3, serta aspek-aspek yang berlaku di dalamnya. Majikan adalah orang yang memiliki dana dan butuh kerja manusia, sedangkan pekerja merupakan pemilik tenaga yang memerlukan dana. Hubungan yang dibangunnya bukan tuan dan hamba (*tauke* dan *koeli*). Oleh karena itu, pihak buruh (*ajīr*) yang menyewakan tenaganya kepada pengusaha (*musta'jīr*) tidak akan menjadi korban eksploitasi pihak yang mempekerjakannya.

Berdasarkan pemaparan di atas, ingin diteliti permasalahan pengupahan buruh di Indonesia kemudian akan dicari solusinya dengan pendekatan sistem pengupahan berkeadilan menurut Islam sehingga diperoleh optimalisasi pengupahan buruh perusahaan di Indonesia dengan tetap menguntungkan perusahaan di mana buruh bekerja. Diharapkan dari hasil penelitian ini mampu diaplikasikan pada perusahaan dengan permasalahan yang lebih kompleks. Adapun tema dari penelitian ini adalah “Optimalisasi Sistem Pengupahan Buruh Perusahaan di Indonesia yang Berkeadilan Menurut Islam. Studi kasus di Kawasan Industri Pulo Gadung Jakarta Timur.”

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bermaksud mengkaji dan membandingkan konsep pengupahan buruh perusahaan dalam sistem ekonomi konvensional yang dianut oleh pemerintah Indonesia dengan konsep pengupahan dalam Islam. Secara lebih spesifik, penelitian ini ingin melakukan analisis perbandingan terhadap konsep pengupahan dalam UU No.13 Tahun 2003 dengan sistem pengupahan berkeadilan menurut konsepsi Islam.

Metode dalam pengambilan data menggunakan pendekatan elektic. Metode pendekatan elektic yaitu suatu metode pengambilan data dari berbagai sumber untuk diseleksi. Dalam kegiatan ini akan dilakukan dengan tiga cara, yaitu: mengamati informasi yang berhubungan dengan pengupahan buruh di Indonesia, studi dokumentasi dan kepustakaan serta hasil-hasil riset yang telah dipublikasikan dan studi lapangan pada institusi yang mempengaruhi

kebijakan pengupahan buruh di Indonesia. Sedangkan pengambilan data di lapangan dilakukan dengan cara melakukan penyebaran kuesioner dan wawancara. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada buruh dan Anggota Apindo Jakarta Timur sedangkan wawancara dilakukan kepada pengusaha (khususnya Ketua APINDO dan pemerintah di Jakarta Timur serta kepada kepala aktivis serikat buruh dan pengamat perburuhan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. UPAH DALAM PERSPEKTIF PEMERINTAH**

Bagi pemerintah, upah merupakan standar hidup masyarakat. Menurut pemerintah rumusnya harus dapat menciptakan iklim usaha dan sosial yang baik. Pemerintah menginginkan adanya pendapatan bagi seluruh warga negara. Dengan kata lain, semakin banyak warga negara yang bekerja akan semakin baik, karena angka pengangguran berkurang dan warga negara memiliki penghasilan. Pemerintah selanjutnya dapat memungut pajak dari penghasilan pekerja ini.

Peran pemerintah dalam kaitannya dengan kompensasi adalah pemerintah menetapkan tingkat upah minimum untuk setiap daerah yang telah disesuaikan dengan biaya hidup yang ada dan perusahaan harus mematuhi program dari pemerintah tersebut sebagai pemegang kebijakan, pemerintah berupaya melindungi rakyatnya dari kesewenang-wenangan dan keadilan

### **B. UPAH DALAM PERSPEKTIF PENGUSAHA**

1. Karakteristik Pengusaha Jenis usaha : 64% di bidang usaha produksi dengan waktu Pendirian 93% perusahaan lebih dari 5 tahun. Jumlah Pekerja : 50% perusahaan mempunyai pegawai lebih dari 500 orang. dengan 71% perusahaan milik pribumi.
2. Tujuan Pendirian Perusahaan 64% pengusaha menyatakan untuk memperoleh keuntungan/ mencari profit.  
Oleh karena itu, tidak mengherankan jika 93% pengusaha menyatakan bahwa upah adalah bagian dari biaya produksi. Hal ini terlihat dengan pernyataan 43% pengusaha yang hanya mengeluarkan upah sebanyak 15%-20% dari biaya produksi.
3. Kebutuhan Hidup Layak  
Penentuan besarnya UMP berdasarkan besarnya perhitungan KHL. Perhitungan KHL berdasarkan beberapa komponen kebutuhan buruh dengan harga terendah di pasaran. Hal ini dinyatakan oleh 71% pengusaha.
4. Kenaikan UMP  
79% pengusaha merasa sangat keberatan dengan kenaikan UMP di tahun 2014
5. Pungutan Liar

Selain upah merupakan beban perusahaan, juga terdapat beban perusahaan lainnya, yaitu pungutan liar

93% pengusaha menyatakan, bahwa terlalu banyak pungli di Indonesia sehingga menjadi beban perusahaan. Beban perusahaan menurut 86% pengusaha menjadi tinggi akibat pungutan liar, birokrasi, inkonsistensi pemerintah, infrastruktur yang tidak memadai menyebabkan biaya produksi menjadi tinggi menurut 86% responden pengusaha.

6. Kesenjangan Penghasilan antara buruh dan atasannya  
Pengusaha selalu menginginkan upah buruh yang sesuai dengan UMP walaupun banyak di antara mereka yang mampu memberi upah jauh di atas UMP. Oleh karena itu telah banyak terjadi kesenjangan penghasilan antara buruh dan atasannya. Jika ada transparansi pihak perusahaan tentunya lebih baik dan jelas, namun transparansi ini tidak disetujui oleh 79% pengusaha
7. Hubungan Industrial  
86% pengusaha telah mengizinkan pembentukan serikat pekerja di perusahaannya. Dengan berkembangnya informasi melalui media masa dan media elektronik, mereka cerdas terlihat dari argumentasi orasi yang disampaikan para buruh pada waktu demo dalam menyampaikan tuntutan mereka, tapi pandangan 50% pengusaha terhadap perilaku buruh adalah arogan. Bahkan, 29% pengusaha menyatakan, bahwa serikat buruh lebih banyak mudaratnya daripada manfaatnya

### **C. UPAH DALAM PERSPEKTIF BURUH**

1. Karakteristik Buruh: Status Ketenagakerjaan buruh : 75% buruh tetap, 13% buruh kontrak/PKWT dan 12% buruh *outsourcing*. Pendidikan Buruh : 94% buruh berpendidikan SMA atau sederajat. Status Buruh : 20% telah menikah. Lama bekerja : 69% buruh telah bekerja lebih dari 5 tahun. Keahlian Buruh : 50% buruh mempunyai keahlian. Motivasi kerja Buruh : 69% bekerja karena terpaksa atau tidak bisa pilihan lain.
2. Kondisi Kerja Buruh, Beban Kerja : 53% buruh merasa bahwa pekerjaannya/ target pekerjaan yang harus dikerjakannya terlalu berat. Keamanan dan Keselamatan Kerja : 52% buruh menyatakan bahwa keamanan dan keselamatan kerja sangat diperhatikan oleh perusahaan.
3. Upah Minimum Propinsi: 9% buruh menyatakan memperoleh upah dibawah UMP , 6% buruh menyatakan tidak mengetahui apakah sesuai dengan UMP atau tidak. 36% buruh merasakan telah terjadi kesenjangan penghasilan antara buruh dan atasannya. Hanya 13% buruh menyatakan, bahwa asupan makana yang biasa mereka konsumsi telah memenuhi syarat 4 sehat lima sempurna,

## Pengupahan Berkeadilan Menurut Hukum Islam

4. Tunjangan-tunjangan: Tunjangan Kesehatan : 49% mendapat jaminan kesehatan tetapi sangat kecil. Untuk yang berkeluarga diantaranya 43% menyatakan perusahaan yang menanggung jaminan ringan. Tunjangan Tempat Tinggal :38% buruh menyatakan ketidakmampuannya untuk mencicil rumah tempat tinggal dan 43% buruh menyatakan keraguan akan kemampuannya untuk mencicil rumah. Tunjangan Pendidikan 6% buruh menjawab (akan) merasa berat untuk membiayai pendidikan anak ini apabila sekolah di SD, SMP atau SMA (sederajat),
5. Kerja Lembur: 72% buruh menjawab kerja lembur merupakan kegiatan yang selalu diharapkan. Dengan pembayaran 44% buruh menjawab uang lembur dibayar sesuai dengan ketentuan yang berlaku, 15% buruh menjawab pembayaran uang lembur tidak jelas dan sisanya (41% buruh) mengatakan bahwa besaran upah lembur tidak mengetahui cara perhitungannya.
6. Hubungan Industri: 20% buruh mengatakan bahwa, mereka sering diajak berdiskusi tentang masalah perusahaan, 47% buruh menjawab tidak dan sisanya atau 33% buruh menjawab kadang-kadang/sesekali diajak diskusi, Dalam menghadapi persoalan perusahaan 44% buruh menjawab tidak diijinkan untuk menyampaikan aspirasi. Dengan adanya beberapa serikat maka mereka ada komunitas esekali berdemonstras, untuk berdemo 56% buruh menjawab perusahaan tidak diijinkan.
7. Waktu Istirahat: 67% buruh mengatakan sangat lelah setelah pulang dari pekerjaan.
8. Waktu Beribadah: 76% menjawab memang mereka diberi kesempatan solat wajib dan. 50% buruh mengikuti kegiatan agama diluar perusahaan dan 49% menjawab tidak mengikuti kegiatan agama diluar perusahaan.

### Langkah –Langkah Stategis Dalam Menciptakan System Pengupahan

#### **A, Upah Murah**

Buruh perusahaan di Indonesia masih dibayar dengan sangat murah. Jika dibandingkan dengan nisab zakat masih dibawah. Menurut Didin Hafidhudin seseorang dapat digolongkan miskin dalam konsep ekonomi islam apabila penghasilannya dibawah nisab zakat. Nisab zakat dalam setahun 85 gr emas atau 7 gr perbulan. Jika disetarakan dengan harga emas 2014 adalah Rp 500.000,- maka setara Rp 3.500.000,-. Karena di th 2014 UMP tertinggi masih dibawah ini (Rp 2.700.000/ bulan), maka semua buruh dengan penghasilan UMP dapat digolongkan sebagai penerima zakat atau mustahiq. Jika dibandingkan Negara miskin lainnya UMP Indonesia dalam uruta ke 3 terendah se Asia

## **B. Hak Buruh Dalam Konsepsi Hukum Nasional dan Islam**

Dalam konteks tripartit; hubungan industrial antara buruh, pengusaha dan negara masing-masing mempunyai

fungsi sbb. :

- a. Pemerintah : menetapkan kebijakan memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- b. Pekerja dan serikat pekerja: menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- c. Pengusaha dan organisasi pengusaha: menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Dalam konsepsi Islam, perusahaan dibangun dengan tujuan agar diperoleh maksimisasi kesejahteraan total sebagaimana telah diuraikan di atas dan tidak hanya sekedar kesejahteraan marginal (*pareto optimal*).

## **C. Membangun Komitmen Terhadap Arah Pembangunan Bangsa (Pasal 33 UUD 45)**

Undang Undang Nomor 2 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan adalah: Pertama, Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya Kedua, dalam pelaksanaan pembangunan nasional, buruh mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam pembangunan. Ketiga, sesuai dengan peran dan kedudukan tenaga kerja diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Keempat, perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar buruh dan menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dalam rangka hubungan industrial yang berkeadilan. Kelima, pentingnya peranan buruh dalam pembangunan nasional dalam satu sistem hubungan industrial yang menekankan kemitraan dan kesamaan kepentingan, sehingga dapat memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal.

## **D. Keluar Dari Pengaruh Kapitalisme**

Perusahaan atau korporasi yang ada sekarang sebagaimana dalam kapitalisme ialah suatu institusi bisnis untuk mencari keuntungan. Korporasi didirikan oleh para pemegang saham hanya untuk mencari keuntungan. Oleh



karena itu, manajemen suatu korporasi selalu menuntut efisiensi untuk mewujudkan harapannya.

Konsep Islam si kaya berhak menjadi kaya karena usahanya, selama tidak mendzalimi, itupun dalam hartanya terdapat hak orang lain yang harus dikeluarkan. Sama rata sama rasa dalam Islam tidak adil karena tidak memberikan insentif bagi orang yang bekerja keras. Imam Al Gazali mengatakan bahwa motivasi pedagang adalah keuntungan yaitu keuntungan di dunia dan di akhirat sedangkan Imam Ali Bin Abi Thalib mengatakan, “janganlah kesejahteraan salah seorang diantara kamu meningkat namun pada saat yang sama kesejahteraan yang lain menurun

## **E. Menciptakan Buruh Yang Bersumber Daya**

### **1. Pemahaman Peran dan Posisi Buruh**

Bentuk serta tujuan organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tujuan organisasi dalam Islam adalah untuk mewujudkan dan memelihara kemaslahatan manusia demi memperoleh falah atau kebahagiaan manusia di dunia dan akhirat.

### **2. Mengembangkan Hubungan Kerja yang Manusiawi**

Para pengusaha di Indonesia tidak perlu terjebak oleh doktrin ketenagakerjaan kapitalisme yang melandasi praktek perlakuan terhadap pekerja yang tidak manusiawi dan sepantasnya mengembangkan paradigma sendiri untuk memperlakukan orang di tempat kerjanya. Sudah saatnya para pelaku ekonomi Indonesia mengembangkan doktrin tenaga kerjanya yang manusiawi melalui pengakuan atas hakekat pekerja sebagai orang yang bermartabat dan cerdas serta memperlakukan pekerja sebagai manusia bersumber daya.

### **3. Buruh Sebagai Manusia Bersumber Daya**

Konsekwensi logis yang harus dieksekusi manajemen perusahaan islami adalah mengkonstruksi suatu organisasi dengan melibatkan para buruhnya secara totalitas. Metode yang akan digunakan adalah dengan cara menggali semua potensi para *ajirnya*; selalu menggali potensi yang ada pada diri buruhnya untuk dikembangkan pada perusahaan seperti memaksimalkan keterampilan dan kompetensi yang dapat mendukung pencapaian kesejahteraan personalnya sebagaimana yang dikatakan oleh Leeuwen. Demikian pula yang dikatakan oleh Miller, bahwa para buruh akan mengeluarkan seluruh potensi dirinya seperti pengetahuan yang diperoleh selama hidupnya akan diaplikasikan/digunakan agar memperoleh maksimasi dalam menghasilkan barang, jasa, maupun ide, baik di lin kungan market maupun non market pada suatu perusahaan dimana mereka bekerja.

## **F. Buruh Sebagai Investasi Perusahaan**

*Human capital* berperan penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, memfasilitasi inovasi teknologi, meningkatkan *return to capital*, menciptakan pertumbuhan perusahaan. Istilah *human capital* mencerminkan kapasitas produktif sumber daya manusia termasuk di dalamnya berbagai keterampilan (literasi, numerasi, kognitif, dan analitis)

Perusahaan yang menganut paham *Human Capital*, dalam perhitungan biaya produksi memiliki pendekatan sebagai berikut: Pertama, Komponen tenaga kerja, tidak hanya gaji dan ongkos lembur saja, tetapi termasuk biaya-biaya investasi berupa pelatihan (*training*) dan pengembangan tenaga kerja. Kedua, Bahan baku dan bahan pembantu sifatnya sama seperti yang sudah disebutkan di atas. Ketiga, *overhead* sama seperti penjelasan di atas. Bentuk posting biaya administrasi ke dalam neraca dapat dihitung langsung sebagai biaya per unit barang atau jasa, atau dimasukkan sebagai biaya administrasi setelah penjualan. Oleh karena itu biaya produksi perusahaan yang menganggap biaya tenaga kerja sebagai biaya atau *cost*, biaya untuk pelatihan, pengembangan, dan perawatan tenaga kerja dapat dimasukkan ke dalam biaya setelah penjualan.

## **G. Shirkah Inan Wa Al-Ijarah Pada Buruh Perusahaan Di Indonesia**

Aplikasi teori *shirkah-inan wa al-ijarah* dalam era globalisasi adalah dengan mengkombinasikan pemberian upah pokok layak/UPL sebagai biaya operasional buruh yang telah ditentukan sebelum bekerja dan pemberian insentif dengan sistem bagi hasil. UPL bertujuan agar si buruh dapat bekerja 'selama sebulan' sedangkan insentif yaitu tambahan kompensasi yang berhubungan dengan laba perusahaan. Dalam situasi seperti ini; menurut Sallie, setiap karyawan biasanya berusaha untuk mendapatkan keadilan internal (*internal equity*) dari perusahaan. Dalam sistem ini, bukan hanya upah pokok layak yang menjadi penting bagi buruh tapi insentif merupakan hal yang signifikan bagi buruh seperti yang dikatakan oleh Koontz tentang jenis insentif yang dapat mempengaruhi kinerja buruh dan keuntungan perusahaan dengan karyawannya

### **1. Upah Pokok Layak**

Upah pokok layak terdiri dari dua komponen utama, yaitu *Base Pay* (Gaji Pokok) dan *Benefit* (tunjangan). Gaji pokok merupakan komponen utama dari sebuah sistem kompensasi yang dibayarkan secara tetap setiap bulan. Gaji pokok berfungsi sebagai biaya operasional buruh untuk bisa bekerja selama satu bulan. Tunjangan adalah jaminan kehidupan buruh sehingga mereka dapat bekerja dengan baik. Sebagai contoh jaminan kesehatan, perumahan, dan lain-lain.

## 2. Insentif

Insentif pada sistem pengupahan berkeadilan menurut Islam ini adalah: insentif jangka pendek (*gainsharing*) serta dua insentif jangka panjang yaitu *profit sharing*. Inti dari pemberian insentif ini adalah agar diperoleh maksimalisasi pendapatan buruh sebagai hak yang harus diterimanya; bukan kesejahteraan orang per orang tetapi kesejahteraan secara menyeluruh yaitu *ajir, musta'jir* dan *sahib al-mal* secara terintegral sebagaimana yang diamatkan oleh UUD 45 sesuai dengan dan tujuan Yang Maha Kuasa, bahwa setiap anugerah yang Allah berikan itu harus dinikmati oleh semua makhluknya

### a. *Gainsharing*

*Gainsharing* merupakan *Short Term Incentive* (Insentif Jangka Pendek). *Gainsharing* merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja yang lebih efisien dari standar yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Tujuan dari diimplementasikannya adalah untuk memperbaiki kinerja organisasi dengan menciptakan karyawan yang termotivasi, berkomitmen dan ingin menjadi bagian dari suatu perusahaan yang sukses. Keuntungan yang diperoleh karyawan adalah memperoleh imbalan dalam jangka pendek. Setiap selesai pekerjaan, mereka akan memperoleh tambahan upah dikarenakan efisiensi kerjanya

### b. *Profit Sharing*

*Profit sharing* adalah jenis insentif jangka panjang (*Long Term Incentive*). Rencana pembagian keuntungan ini dilakukan oleh perusahaan karena perusahaan merasa berkewajiban untuk membagikan kesejahteraan kepada karyawannya akibat laba yang diperoleh perusahaan. Penghargaan kepada para karyawan ini sebagai tambahan dari remunerasi normal, khususnya dalam bentuk sejumlah uang tunai atau saham di perusahaan yang terkait kepada keuntungan usaha. Perusahaan yang melaksanakan sistem pembagian keuntungan berpendapat bahwa kegiatan ini merupakan kewajibannya untuk membagikan kemakmuran dengan para karyawannya. Para pengusaha berpendapat bahwa keuntungan adalah upah modal dan bahwa perusahaan tidak merasa sebagai suatu kewajiban moral untuk membagi keuntungan dengan karyawannya

Uang tunai bisa diberikan setiap kwartal atau setahun sekali sedangkan *employee Ownership* adalah pendekatan insentif jangka panjang bagi buruh untuk ikut memiliki perusahaan. Insentif ini merupakan pemberian/penyerahan sejumlah saham perusahaan kepada pekerja. Disamping itu dapat juga dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada pekerja untuk membeli saham perusahaan. Hasilnya adalah munculnya partisipasi pekerja dalam memiliki bagian-bagian perusahaan. Oleh karena itu, pengertian tentang arti saham perlu dijelaskan kepada para buruh sejak awal mereka bekerja sehingga buruh tidak selamanya menjadi buruh. Hal ini terjadi

karena buruh tidak pernah dilibatkan atau diberi pengertian untuk ikut memiliki perusahaan dengan cara membeli saham perusahaan dimana mereka bekerja. Tidaklah menutup kemungkinan, jika mereka (para buruh) telah ikut menanamsaham dengan cara sebagaimana tersebut di atas atau dengan menyisihkan sebagian penghasilannya untuk modal membeli saham sehingga disamping mereka menjadi buruh; tetapi secara tidak langsung mereka ikut melakukan bisnis perusahaannya sejak perusahaan masih kecil dengan usia para buruh masih muda, maka dalam jangka panjang mereka akan ikut menikmati hasil kerjanya sesuai dengan besaran saham yang mereka yang mereka miliki sebagaimana yang dinikmati para pendirinya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN**

Berikut ini adalah kesimpulan dan saran dari hasil penelitian ini.

### **A. KESIMPULAN**

Sistem pengupahan buruh perusahaan di Indonesia telah banyak menyebabkan konflik seperti adanya jenjang kesejahteraan yang terlalu menyolok antara pimpinan dan bawahan. Telah terjadi pemisahan dan *polarisasi* berupa perkembangan golongan yang memiliki pekerjaan yang baik dengan memperoleh gaji tinggi, dapat meningkatkan kedudukan sosial, terjamin kebutuhan hidup, dan memiliki kesempatan memperoleh pekerjaan yang lebih baik. Pada pihak lain, perkembangan bawahan (buruh) dengan pekerjaan yang berat, waktu yang panjang, pekerjaan yang berganti-ganti dan tidak memiliki kepastian dalam pekerjaan (sistem kerja kontrak dan *outsourcing*). Di samping itu, buruh dibayar dengan upah yang sangat murah dengan tunjangan yang sangat minim.

Upah murah terjadi akibat kebijakan pemerintah bersama para pengusaha yang menjadikan KHL (Kebutuhan Hidup Layak) seorang lajang dengan tingkat hidup paling minim dan komponen KHL dengan harga termurah di pasar sebagai pijakan dalam menentukan besarnya upah (UMP) seorang buruh sehingga mereka tidak memperoleh upah, kecuali upah yang hanya cukup untuk melangsungkan kehidupannya agar mereka tetap dapat bekerja. Dalam konteks ini, sebenarnya buruh belum memperoleh upah. Mereka hanya memperoleh biaya hidup (biaya operasional) sebulan sehingga bisa bekerja. Begitupun untuk upah penyesuaiannya (upah sundulan) yang tertuang di PKB antara pengusaha dan serikat buruhnya. Adapun penyebab lain sehingga buruh dibayar dengan upah murah menurut para pengusaha adalah dikarenakan persentase porsi (pengeluaran biaya) untuk upah terlalu kecil, terjadi beban biaya operasional dan suku bunga bank yang terlalu tinggi serta terlalu banyak pengeluaran untuk pungutan ilegal.

Sistempengupahan berkeadilan menurut Islam merupakan alternative untuk dapat menyelesaikan permasalahan sistem pengupahan di Indonesia. Visi dan misi dari pendirian perusahaan adalah kemaslahatan dengan menciptakan kesejahteraan totalitas antara shahibul *maal*, *mustajir* dan

*ajirserta* negara dan lingkungan dimana perusahaan berada. Melalui pendekatan *syirkah-inan-ijarah*, maka akan diperoleh maksimasi pendapatan buruh sehingga “nilai lebih” dari hasil kerjanya akan diperoleh buruh sebagaimana haknya.

Buruh mendapatkan upah dikarenakan perusahaan memperoleh laba dalam bentuk bagi hasil yang terdiri dari *gainsharing*, *profit sharing*. Di samping itu, untuk kebutuhan kesehariannya sehingga mereka dapat bekerja; buruh memperoleh biaya operasionalnya dalam bentuk UPL (Upah Pokok Layak). UPL yang diterimanya adalah UPL yang memenuhi lima kebutuhan pokok manusia yang terdiri dari (perlindungan terhadap): agama, jiwa, akal, harta dan keturunan. UPL terdiri dari upah/ gaji pokok dan tunjangan. Gaji pokok adalah biaya operasional buruh sehingga mereka dapat menjalankan pekerjaannya selama sebulan sedangkan tunjangan adalah lima kebutuhan pokok di luar gaji pokok untuk buruh dan keluarganya.

Sistem pengupahan yang berkeadilan memiliki komitmen untuk menjadi penghasil kekayaan dan kesejahteraan secara totalitas bagi seluruh pelaku usaha yang terlibat di dalamnya. Bukti nyata dari sistem ini adalah dengan memberikan peluang kepada karyawannya untuk memiliki saham perusahaan dimana mereka bekerja. Sistem kepemilikan saham merupakan sistem pamungkas dari cara pemberian/pembagian keuntungan dan sekaligus resiko dari suatu perusahaan. Dalam konteks jangka panjang dan pasar bebas, semakin tinggi laba perusahaan, maka akan semakin besar pula kesejahteraan karyawannya. Manajemen perusahaan selalu mencari orang-orang yang ingin menciptakan, memproduksi, dan memiliki komitmen untuk mengubah gagasan mereka menjadi tindakan yang akan meningkatkan kesejahteraan ekonominya.

## **B. SARAN-SARAN**

Saran-saran dari hasil penelitian ini adalah:

1. Perusahaan menjadikan buruh sebagai mitra usaha dengan menganggap buruh sebagai manusia bersumberdaya daya sehingga buruh akan memaksimalkan kemampuannya untuk memajukan perusahaan. Sistem kerjasama berjangkauan kepentingan multipartisial (multipartitus) ini berkaitan dengan dua tujuan, yaitu: Pertama, upah atau pendapatan per kapita yang meningkat (untuk meraih “nilai-tambah ekonomi”). Kedua, mengubah hubungan sosial-ekonomi “tuan-hamba” dan “taoke-koelie” menjadi hubungan kemitraan demokrasi yang partisipatori-emansipatori. (“nilai-tambah sosial-kultural”/ kemartabatan manusia).
2. Pemerintah hendaknya: tidak menjual upah murah ke investor asing, menurunkan suku bunga bank, memperbaiki dan mengembangkan infrastruktur yang sistemik untuk suatu perkembangan industry serta dengan serius menghilangkan pungutan ilegal. Pemerintah

mengembangkan balai latihan kerja yang lebih banyak terutama diperuntukan untuk buruh *unskill* serta selalu mensosialisasikan tentang hak-hak buruh dalam suatu perusahaan.

3. Buruh hendaknya banyak membaca pengetahuan dan sharing dengan teman-temannya terutama untuk yang berkaitan dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan serta tentang kewajiban dan hak-haknya sebagai buruh perusahaan sehingga mereka tidak terlalu dibodohi oleh para majikannya

### DAFTAR PUSTAKA

- Adams, Jerry L. dan Elizabeth J. Hawk, *Organizational Performance and Rewards*. New York: American Compensation Association. 2004.
- Afzalurrahman, *Muhammad sebagai Seorang Pedagang*, Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi. 1997
- Ali, Mukti, *Beberapa Persoalan Agama Dewasa Ini*. Jakarta: Rajawali, 1987 Syuyuti, Iman-al 1:75.
- Amalia, Euis. *Keadilan Distributif dalam Ekonomi Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009.
- Amstrong, Michael and Helen Murlis, *Manajemen Imbalan : Strategi dan Praktik Remunerasi*, trj. Ramelan, Jakarta: PT Buana Ilmu Populer, 1998.
- Anshari, Zakariyya al-, *Asna al-Mathalib fi Syarh Raudh ath-Thalib*, vol II. Qahirah: al-Maktabah al-Islamiyah. t.t.
- Anto, M.B. Hendrie. *Pengantar Ekonomika Mikro Islam*. Yogyakarta: Ekonisia UII. 2003.
- Antonio, Muhammad Syafi'i, *Bank Syariah dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Gema Insani Pers. 2001.
- Bachrun, Saifuddin. *Desain Pengupahan Untuk Perjanjian Kerja Bersama*. Jakarta: PPM Manajemen. 2012.
- Belcher, Robert. *How to Design dan Implement a Result-Oriented Variable Pay Sistem*. New York: Amacom. 2004.
- Budhi, Munawar dan Rachman. *Islam dan Liberalisme*. Jakarta: Gema Insani Pers. 2001.
- Budiman, Arief. *Teori Pembangunan*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 1996.
- Chapra, Umer. *The Future of Econimics: An Islamic Perspective*, terj. Ikhwan Abidin Basri. Jakarta: Gema Insani Press. 2003.
- Choudhury, Mausudul Alam. *Studies in Islamic Economic Social Sciences*. Lindon: Mcmillan Press Ltd. 1998.
- CM., Christensen dan Raynor ME. *The Innovator's Solution*. USA : Harvard Business School Publishing Corporation. 2003.
- Collins, Denis. *Gainsharing and Power*. Cornel: University Press. 1998.

- Deliarnof. *Perkembangan Pemikiran Ekonomi*. Jakarta: PT Rajawali Grafindo Persada. 1995.
- Denni, Alex. *Desain Sistem Kompensasi Human Capital Berbasis Person Value Pada Perusahaan Agroindustri*, Bogor: Disertasi: Sekolah Pasca Sarjana Institut Pertanian Bogor, 2011.
- .Dipoyudo, Kirdi. *Keadilan Sosial*. Jakarta: Rajawali Pers. 1985.
- Dore, Ronal. *New Form and Meaning of Work in AN Increasingly Globalized Worl*. 2003.
- Douglas, William A. "Labour Market Flexibility versus job Security: Why Versus?" [www.newecon.org/Labour\\_Flex\\_Douglas.html](http://www.newecon.org/Labour_Flex_Douglas.html). diunduh pada 06/04/12.
- Ellis CM, Laymon RG, LeBlanc PV., 2004, *Improving Pay Productivity Using Strategic Work Valuation, Journal*, .on line., <http://proquest.umi.com>.
- Enters, J.H. *Japans management: Bedreiging of Simulans*. Brussel Belgium: Alphen Aan Den Rijn. 1971
- Esack, Farid. *Al-Qur'an, Liberalisme, Pluralisme: Membebaskan yang Tertindas*. Bandung: Mizan. 2000.
- European Industrial Relation Observatory .EIRO., 2005
- Ewing, D. *Democratic Socialism and Labor Law*, Industrial Law Journal, Volume 24. June.
- Fanani, Ahmad Zaenal. *Teori Keadilan dalam Perspektif Filsafat Hukum dan Islam*. Makalah, 5.
- Fauzan, Uzair dan Heru Prasetyo. *Teori Keadilan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2006.
- Fazlurrahman. *Islam*. Bandung: Pustaka. 1984.
- Fostum, John A. *Labor Relation Development, Structure, Process*. Bargaining Theory and Structre Business Publications, inc. 1982
- Friedrich, Carl Joachim. *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, terj. Raisul Mutaqin. Bandung: Nuansa dan Nusamedia. 2004.
- Gaston, Noel dan Daniel Trefler. *Protection , Trade and Wages Evidence from US Manufacturing*, Industrial and Labor Relation Review, vol 47. t.k.: Connel University. 1994.
- Geroski, P.A. *What do We Know about Entry ?* *International Journal of Industrial Organization* 13. 1995
- Ghazali, A. dan S. Omar. *Reading in the Concept and Methodology of Islamic Economics*. Pelating Jaya: Pelanduk Publications. 1989.
- Hafidhuddin, Didin. *Shariah Principles on Management in Practice*, terj. Abdul H. Jakarta: Gema Insani Press. 2006.
- Hafidhuddin, Didin. dan Hendri Tanjung. *Sistem Penggajian Islam*. Jakarta: Raih Asia Sukses. 2008.
- Hamid, A. *Agama dan Industrialisasi; Hubungan Pendidikan Agama dan Perilaku Seksual Pekerja Industri di Wilayah Kecamatan Gedangan*

- Sidoardjo*, Laporan Hasil Penelitian, P3M SunanAmpel. Surabaya: t.p. 1996.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. 2000.
- Haneef, Mohamed Aslam. *Pemikiran Ekonomi Islam Kontemporer; Analisis Komparatif Terpilih*, terj. Suherman Rosyadi. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2011.
- Haneef, Mohamed Aslam. *Pemikiran Islam Kontemporer; Analisis Komparatif Terpilih*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2011.
- Hartarto. *Manusia Karyayang Bersumber Daya di Dalam Sistem Usaha: Paradigma Tenaga Kerja di Abad Ke21*. Visi. Edisi III. 1982.
- Hasan, Ahmad. *Nazhariyat al-Ujur fi al-Fiqh al-Islamy*. Suria: Daar Igraa. 2002.
- Hendrieanto. *Pengantar Ekonomika Mikro Islam*. Yogyakarta: Ekonisia. 2003.
- Hevener, Nathalia Kaufman. *International Law and The Status of Woman*, Westview Press Inc, 1-20.
- <http://beranimelawan.blogspot.com/2010/02/upah-tidak-naik-mogok-adalah-jawaban.html> diakses 29 Desember 2010.
- Ibn Abidin. *Radd al-Muhtar 'ala al-Durr al-Mukhtar*, jilid III Ibn Hazm. *al-Muhalla*, jilid VII. Beirut: Dar Al-Kutub Al'Ilmiyyat. 1988.
- Ibn Khaldun. *Muqaddimah*. Beirut: Dar al-Fikr, t.t.
- Ibn Nujaim, Zainuddin. *Al-Bahr Ar-Ra'iq Syarah Kanz al-Daqa'iq*, Vol.V. Qahirah: Mathba'ah 'Ilmiah. 1997.
- Ibn Taimiyah. *al-Hisbah Fi al-Islam*. Libanon: Dar al-Kitab al-Islamiyah. 1996.
- Imarah, Muhammad. *Islam dan Keamanan Sosial*. Jakarta: Gema Insani Pers. 2000.
- Ingelson, John. *In Search of Justice : Workers and Visions in Colonial Java 1908-1926*. Singapore: Oxford University Press. 1986.
- Islahi, A.A. *Konsepsi Ekonomi Fiqh Islam*. Surabaya: PT. Bina Ilmu. 1997.
- Islam, Iyanatul. *Beyond Labour Market Flexibility: Issue and Option for Post-Crisis Indonesia*, Journal of the Asia Pasific Economy, NO. 6. 2001
- Jacobs, Ronald L. dan Christopher Washington. *Employee Development and Organizational Performance: A Review of Literature and Directions for Future Research*. Human Resource Development International. 6.3.2003. Jakarta Post, 26/ 08/ 2002
- Jalil, Abdul. *Teologi Buruh*. Yogyakarta: PT LKis Pelangi Aksara. 2008
- Jordac, George. *Suara Keadilan Sosok Agung Ali Bin Abi Thalib R.A*. Jakarta: Lentera. 2000.
- Karim, Adiwarmarman. *Ekonomi Mikro Islami*, Edisi ke-3. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2007.
- Keiso, D.E., J.J. Weygandt, dan T.D. Warfield. *Intermediate Accounting, 13 th ed*. New York: John Wiley. 2010.



- Kelloway, E. dan J. Barling. *Members Participation in Local Union Activities: Measurement, Prediction, and Replication*. t.k.: Journal of Applied Psychology.1993.
- Keraf, Sonny. *Etika Bisnis*.Yogyakarta: Kanisius. 1998. Al-Khurusani, Ahmad. *Kifayat al-Usul*. Jilid I
- Khadduri,Madjid. *Teologi Keadilan Perspektif Islam*.Surabaya: Risalah Gusti. 1999.
- Khallaf, Abdul Wahhab. *Ilmu Ushul Fiqih*, terj. M.Zuhri,A Qarib. Semarang: Toha Putra. 1994.
- Khan,M Fahim. *Essays I, Islamic Economics*.United Kingdom: The Islami Foundation. 1995.
- Kochan, T.A. *Taking The High Road*. MIT Sloan Management Review 47.4. . 2006.
- Kuncoro, Joko. *Keterkaitan antara Nilai dengan Penilaian Keadilan*.Yogyakarta: Univeristas Gadjah Mada. 2006.
- [Labelh](#), Esteranc, Tunjangan buruh tergerus untuk suap, *detikNews*, 04/ 02/ 12
- LA, Berger. *The Compensation Hand Book* . USA: Mc. Grow-Hill Companies Inc. 2000.
- Lee,Ian B. *Corporate Law. Profit Maximization, and The “Responsible” Shareholder*. Stanford Journal Of Law, Business And Finance. Spring. 2005.
- Lengnick Hall, Mark L. dan Cynthia A Lengnick Hall. *Human Resource management in The Knowledg Economy*. San Francisco: Barrett-Kohler Publishers Inc.2003.
- Lindenthal, Roland. *Kebijakan Ketenagakerjaan dan Pasar Tenaga Kerja di Indonesia: Beberapa Isu dan Pilihan*, UNSFIR Discussion Paper, Series No. 05/ 5-IND. 2005
- Madjid, Nurcholis. *Pintu-Pintu Menuju Tuhan*.Jakarta: Paramadina. 1996.
- Makassar, Cakrawala, 02/04/2012
- Malik, Imam. *Al-Mudawwanah Al-Kubra*. Qahirah: Dar as-Sa’adah, 1323 H.
- Mannan, M.A.*Islamic Economic: Theory and Practice*.Delhi: Idarah Al-Adabi. 1980.
- Mannan, M.A.*Islamic Economic: Theory And Practice*. Delhi: Idarah Al-Adabi. 1980.
- Maslaw, Abraham. *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row New York.1954.
- Masternak, Robert E. M. How to make *Gainsharing* Successful: The Collective Experience or 17 Facilities. “*Compensation and Benefits Review*, Vol. 52, September-October1997
- Mas'udi, Masdar F.*Meletakkan Kembali Maslahat sebagai Acuan Syari'ah*, Jurnal Ilmu dan Kebudayaan Ulumul Qur'an, No.3, Vol. VI. 1995.
- Mathis, Robert L. dan John H Jacson. *Human Resource Management* .12<sup>th</sup>. Ohio: Thomson South Western Mason.2008.

- Metwally. *Teori dan Model Ekonomi Islam*, pnrjmh M. Husen Sawit.Jakarta:PT Bangkit Daya Insana. 1995.
- Misrawi, Zuhairi dan Novriantoni. *Doktrin Islam Progresif: Memahami Islam sebagai Ajaran Rahmat*.Jakarta: LSIP. 2004.
- Muhajir, Noeng. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, edisi III.Yogya: Rake Sarasin. 1996.
- Muhammad. *Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam* .Yogyakarta: BPF. 2004.
- Mustaqim. The Compensation Handout, Makalah Pelatihan *Struktur Penggajian Karyawan*, 2012.
- Murtadha Mutahhari, Murthadha. *Keadilan Ilahi*.Bandung: Mizan. 1992.
- Nahrowi, Muhammad. *Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam*.Yogyakarta: BPF. 2004.
- Najim, Ibnu. *Al-Bahr Ar-Raiq Syarh Kunzi Al-Daqa'iq*, vol.V.Qahirah: Mathba'ah 'Ilmiah. t.t.
- Naqvi, Syed Nawab Haider, *Menggagas Ilmu Ekonomi Islam*, terj. M. Saiful Anam dan M. Ufuqul Mubin.Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2003.
- Nasution, Harun. *Islam Rasional*.Bandung: Mizan. 1995.
- Nawawi, Ismail. *Pembangunan dalam Perspektif Islam, Kajian Ekonomi, Sosial, dan Budaya*. Surabaya: Putra Media Nusantara. 2009.
- Nomani, Farhad dan Ali Rahnama, Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2002.
- O'Neill, Darlene. "Blending the Best of Profit Sharing and Gainsharing." t.k.: *HR Magazine*. 1994
- PH,Bartono. *Tirani Pasar Kerja*.Jakarta:Nailil Printika. 2005.
- Posner,Richard A. *Economic Analysis Of Law, Fifth Edition*.New York: Asprn Publisher. 1998.
- Priyono, A.E. dkk. *Gerakan Demokrasi di Indonesia Pasca Suharto*. Jakarta: Demos. t.t.
- Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam UII. *Ekonomi Islam*.Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2008.
- Al-Qaradawi, Yusuf *Daur al-Qiyam wa al-Akhlaq fi al-Iqtisadi al-Islami*, Kairo: Maktabah Wahbah,1995
- Qiroati, Muhsin. *Ushuluddin*.Jakarta: Cahaya. 2007.
- Qorashi, Baqir Sharief, *Keringat Buruh Hak dan Peran Pekerja dalam Islam*,.Jakarta: Alhuda, 2007.
- Qutub, Sayyid. *Al 'Adalah al Ijtima'iyah fil Islam*.Beirut: Dar al Syuruk. 1989.
- Radhi,Sayid Syarif. *Nahj al Balaghah*, terj. Jakarta:Al Huda. 2009.
- Rahardjo, Dawam. *Pernan Pekerja dalam Pembangunan Ekonomi, Jurnal Kajian Perburuhan Sedane Volume 1 Nomor 2*. 2003.
- Rais, Amin. *Kritik Islam terhadap Kapitalisme dan Sosialisme* Al-Ramli, Nihayah Al-Muhtaj, vol. V

- Rakhmat, Jalaluddin. *The Road to Muhammad*. Bandung: Mizan. 2009.
- Rapley, John. *Understanding Development: Theory and Practices in the Third World*. London: UCL Press. 1997.
- Rawls, John. *Teori Keadilan Dasar-Dasar Filsafat Politik untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial dalam Negara*, terj. Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2006.
- Ridhi, Sayid Syarif. *Nahj Al Balaghah*, terj. al-Huda, Jakarta: Al Huda. 2009.
- Ross, Timothy L. dan Ruth Ann Ross. Boston: Harvard Business School Press. 1997.
- Rostenstreich, Nathan. *Alienation the Concept and Reception*. Leiden: E.J.Brill. 1989.
- Routledge Library Editions. *Ricardo and the Theory of Value Distribution and Growth*. London: British Library Cataloging in Publishing Data. 2003.
- Sadeq. "Faktor Pricing and Income distribution" *Jornal of Islamic Economics* 2, No.1.1989.
- Sadez, Abul Hasan M. dan Aidit Ghazali eds. *Reading in Islamic Economic Thought*. Malaysia: Longman. 1992.
- Sadr, Bani. *Work and Worker in Islam*, terj. Hasan Mashadi. t.k.: Hamdani Foundation. 1980.
- Saefudin, Ahmad M. *Nilai-Nilai Sistem Ekonomi Islam*. Jakarta: CV Samudera. 1984.
- Saksono, Ign. Gatut. *Keadilan Ekonomi dan Globalisasi*. Yogyakarta: Rumah Belajar Yabinkas. 2008.
- Sakti, Ali. *Ekonomi Islam: Jawaban atas Kekacauan Ekonomi Modern*. Jakarta: Paradigma & Aqsa Publishing. 2007.
- Sallie TBA. *Understanding Value and Its Implications for Pay Equity and The Wage Gap: A Federal Government Case Study*. School of Canadian Studies, .On Line., <http://proquest.umi.com> 2004.
- Samad, Yunus. *Pedoman Pengupahan Bagi Pengelola sumber daya Manusia*. Jakarta: Bina Sumber Daya Manusia. 1922.
- Al-Sarakhsi. *Al-mabsuth*, vol XXX.
- Sarkaniputra, Murasa. *Parameter Pengawasan Akad dan Transaksi Syariah*, Seminar Nasional Akad dan Pengawasan dalam Transaksi Ekonomi Syariah .Jakarta: Pasca Sarjana IAIN Syarif Hidayatullah. 2001.
- Sasono, Adi Sasono et all. *Pembaruan Sistem Upah*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1981.
- Shihab, Quraish. *Tafsir al-Misbah*. Jakarta: Lentera. 2002.
- Al-Sadr, Muhammad Baqir, *Iqtisaduna*, terj. Yudi. Jakarta: Zahra. 2008.
- Al-Shan'ani, Muhammad ibn Isma'il, *Subul al-Salam fi Sharh Bulugh al-Maram*, Vol. III. Qahirah: Musthafa al-Babi al-Halabi, t.t.
- Swasono, Sri Edi. *Strategi-Strategi Pembangunan*. Bahan Kuliah Sistem Ekonomi, UNAIR, Surabaya, 2 Mei 2008, .
- Sen, Amartya. *On Etics And Economics*. Oxford: Basil Blackwell. 1991.

Eva Zulfa N

- Shamad, Yunus. *Pengupahan Pedoman Bagi Pengelola Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Sumber Daya Manusia. 1992.
- Siddieqi, Nejatullah. *Kegiatan Ekonomi dalam Islam*, terjemah Anas Sidik. Jakarta: Bumi Aksara. 1988.
- Simanjuntak, Payaman J. *Teori dan Sistem Pengupahan*. Jakarta: Himpunan Pembina Sumber Daya Manusia Indonesia. 1996.
- Slamet Sutomo, Deputi Bidang Neraca dan Analisis Statistik, BPS .6/2/2012.
- Sofyan, Muhammad. *Distribusi dalam Ekonomi Islam*. Pada <http://www.msi-iii.net> di akses tanggal 22 Desember 2009.
- Spracker, Stanley M dan Gregory J Mertz *Labor issue Under the NAFTA : Options in the wake of Agreement*. The International Lawyer, vol 23 no 3, Fall 1993.
- Steiber, Jack. *Employment-at-will: An issue for the 1980s*. Wilconsin: Industrial Relation Research Assosiasion. 1983.
- Suarez, FF. Dan JM. Utterbeck. *Dominant Designs and The Survival of Firm, Strategic Management Jornal* 16.6.1995.
- Sudjana, Eggy. *Bayarlah Buruh Sebelum Keringatnya Mengering*. Jakarta: Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia. 2000.
- Sulaiman, Abdullah. *Upah Buruh di Indonesia*. Jakarta: Universitas Trisakti. 2008.
- Sumihardjo. *Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Melalui Pengembangan Daya Saing Berbasis Potensi Daerah*. Bandung: Fokusmedia. 2000.
- Suma, Muhammad Amin. *Menggali Akar Mengurai Serat Ekonomi & Keuangan Islam*. Tangerang: Kholam Publishing. 2008.
- Surin, Elizabeth C. *Government Influence on Labor Unions in A Newly Industrized Economy: A Look at the Singapore Labor system*, Comperative Labor Law Jorrnal, Vol. 18: 102, 1996.
- Susetyo, Benny. *Teologi Ekonomi*. Malang: Averoes Press. 2006.
- Sutomo, Slamet. Deputi Bidang Neraca dan Analisis Statistik, .6/2/2012.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana. 2009.
- Swasono, SriEdi. *Kebersamaan dan Asas Kekeluargaan: Kerakyatan, Nasionalisme dan Kemandirian*. Jakarta: UNJ-Press. 2005.
- Syafe'i, Rachmat. *Fiqih Mu'amalah*. Bandung: Pustaka Setia. 2004.
- Syahatah, Husein. *Ekonomi Rumah Tangga Muslim*, terj. Dudung RH dan Idhoh Anas. Jakarta: Gema Insani Press. 1998.
- Al-Sharbini, Muhammad al-Khatib. *Mughni al-Muhtaj*, Vol.11. Qahirah: Must}afa Al-babi al-Halabi. 1985.
- Al-Shatibi Abu Ishaq, *al-Muwafaqat fi Usul al-Shariah*. Bairut: Dar al-Ma'rifat, t.t.
- Taher, Sayyid. *An Islamic Perspective*. Malaysia: Longman. 1992.

## Pengupahan Berkeadilan Menurut Hukum Islam

- Thomas, Steven L., Dennis dan Nancy Brown Johnson. *The Capital Market Response to Wage Negotiations in the Airlines*, Industrial Relation, Vol. 34, No. 32, April 1995.
- Wahid, Abdurrahman. *Konsep-Konsep Keadilan dalam Budhy Munawar Rachman, ed., Kontekstualisasi Doktrin Islam dalam Sejarah*. Jakarta: Yayasan Wakaf Paramadinan. 1994.
- Watterberg, A., S. Sumarto, dan L. Pritchett. *A National Snapshot of the Social Impact of Indonesia's Crisis*, Bulletin of Indonesian Economic Studies, Vol 35, No. 3, 1999, 145-152.
- Wealth, Future. *A New Economic for The 21<sup>st</sup>*. London: Cassel Publication. 1990.
- Widianti, Bambang. "Kebijakan Pasar kerja untuk Memperluas Kesempatan kerja", Makalah pada Workshop Pasar Kerja Fleksibel, Surabaya, 2003
- Wilson, Erneis. *Reward Strategy: Time to Rethink the Methods and the Message*. ACA Journal, October 1993.
- Winarni, F. dan G. Sugiyarso. *Administrasi Gaji dan Upah*. Jakarta: Agromedia Pustaka. 2006.
- World Bank. *Doing Bussiness in 2005: Removing Obstacles to Grouwth*. Washington: IBRD/ World Bank. 2000
- Yunus, Muhammad. *Creating World Without Poverty*. Jakarta: Gramedia. 2008.
- Yusdani. *At-Tufi dan Teorinya tentang Maslahat*, Makalah Disampaikan pada Acara Bedah Metodologi Kitab Kuning Seri Ushul Fikih Humanis, UII, Selasa 7 September 2004.
- Zaki, Fuad. *Wawasan Ekonomi Islam tentang Pemenuhan Kebutuhan dan Distribusi Pendapatan*. Disertasi: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. 2005.
- Al-Zuhaili, Wahbah. *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuh*. Damaskus: Dar al-Fikr. 1977