



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 5393-5403

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Analisis Kepatuhan Sistem Upah Karyawan Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia Sesuai dengan Hukum Ketenagakerjaan

M. Idris Hasibuan<sup>1✉</sup>, Nikmah Dalimunthe<sup>2</sup>

Jurusan Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: [idris180916@gmail.com](mailto:idris180916@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Upah merupakan masalah yang sering terjadi di dalam dunia ketenagakerjaan yang menarik dan penting bagi perusahaan, sebab upah memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kehidupan tenaga kerja. Selain itu, tenaga kerja juga berhak mendapatkan penghargaan atau Insentif atas apa yang telah di berikan kepada perusahaan, dengan adanya balas jasa yang adil dan layak yang diterima oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh dengan rasa tanggung jawab karena kebutuhannya sudah terpenuhi. Metode penulisan yang digunakan adalah studi kepustakaan. Kegiatan studi kepustakaan dimaksudkan sebagai salah satu pendekatan dalam pengumpulan bahan, data, dan materi yang memuat informasi berkaitan dengan sistem pengupahan. Dari hasil studi kepustakaan tersebut diperoleh simpulan mengenai pentingnya diberlakukan suatu sistem pengupahan nasional. Sistem diperlukan agar penetapan upah berada di atas kebutuhan hidup minimum tenaga kerja. Pemberlakuan upah minimum melalui sistem pengupahan nasional juga diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, meningkatkan produktivitas, dan mengupayakan pemerataan pendapatan dalam rangka menciptakan keadilan sosial.

Kata Kunci: *Analisis, Sistem Upah, Hukum Ketenagakerjaan*

## Abstract

Wages are an issue that often occurs in the world of employment which is interesting and important for companies, because wages have a huge influence on the lives of workers. Apart from that, workers also have the right to receive awards or incentives for what they have given to the company. With fair and appropriate remuneration received by employees, employees will be motivated to work as well as possible and be full of a sense of responsibility because his needs have been met. The writing method used is literature study. Literature study activities are intended as an approach in collecting materials, data and materials that contain information related to the wage system. From the results of the literature study, conclusions were drawn regarding the importance of implementing a national wage system. A system is needed so that wages are set above the minimum living needs of the workforce. The implementation of minimum wages through the national wage system is also directed at improving the welfare of workers, increasing productivity, and seeking equal distribution of income in order to create social justice.

Keywords: *Analysis, Wage System, Employment Law*

## PENDAHULUAN

Suatu perkembangan dan pembangunan ekonomi memerlukan peran serta lembaga keuangan sebagai penyedia dana. Maka dari itu suatu lembaga keuangan ikut berperan aktif. Adapun salah satu lembaga keuangan yang ikut berperan adalah bank. Menurut Undang-Undang No. 10 Tahun 2008, bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk kredit dan menyalurkan kredit dan atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup orang rakyat banyak.

Jenis bank di Indonesia dibedakan menjadi dua yaitu bank yang melakukan usaha secara syariah yang mengandalkan sistem bagi hasil (profit sharing). Adapun sejarah berdirinya perbankan dengan sistem bagi hasil, berdasarkan atas alasan utama yaitu adanya pandangan bahwa bunga (interest) pada bank konvensional hukumnya haram karena termasuk dalam kategori riba yang dilarang dalam semua agama. Dalam jangka panjang sistem perbankan konvensional akan menyebabkan penumpukan kekayaan pada segelintir orang yang memiliki modal besar. Bank syariah pada awalnya dikembangkan sebagai suatu respon dari kelompok ekonom dan praktisi perbankan muslim yang berupaya mengakomodasi desakan dari berbagai pihak yang menginginkan ketersediaan jasa keuangan yang dilaksanakan sejalan dengan nilai moral dan prinsip-prinsip syariah Islam. Utamanya adalah berkaitan dengan pelarangan praktek riba, kegiatan spekulasi dan ketidakjelasan transaksi.

Secara umum upah merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan, buruh, atau pekerja sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan. Upah juga bisa dikatakan sebagai

imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja langsung yang hasil kerjanya dapat diukur dengan satuan tertentu (jumlah fisik barang yang dihasilkan atau masa atas jasa pekerjaan yang diserahkan). Pemberian upah kepada buruh atau pekerja hendaklah berdasarkan atas jasa dan keadilan yang artinya adil bagi buruh atau pekerja atas apa yang dikerjakannya serta mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup layak. Besarnya upah mencerminkan nilai karya mereka diantara para buruh atau pekerja atas apa yang telah mereka kerjakan. Oleh karena itu, bila para buruh atau pekerja merasa pemberian upah yang tidak mencukupi maka produktifitas kerja mereka akan menurun secara drastis di mana hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap jalannya aktifitas perusahaan.

Banyak factor yang menyebabkan masih melekatnya persepsi tersebut baik, dari masyarakat sendiri, praktisi bank syariah atau regulator. Indonesia seperti Negara lainnya, masih mengakui dual banking system, dimana konvensional dan syariah sama diakui dan berlaku. Dewan Syariah Nasional-Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI) dan Dewan Pengawas Syariah (DPS) adalah pihak yang ditugaskan untuk memastikan bahwa pemenuhan prinsip syariah di sektor ekonomi, khususnya perbankan, dijalankan secara maksimal. Ini menjadi tanggung jawab yang berat karena bank syariah beroperasi membawa ketinggian nama "Islam". Baik dan buruknya pemenuhan prinsip syariah di bank syariah akan memberikan dampak terhadap Islam itu sendiri. Jika ada bank syariah yang melanggar prinsip syariah, maka masyarakat tidak hanya menyalahkan bank syariah bersangkutan, tapi juga bisa menyalahkan Islam. Masyarakat akan beranggapan bahwa Islam tidak memiliki sistem ekonomi yang baik karena adanya pelanggaran tersebut. Inilah realita yang dihadapi. Masyarakat seperti "tidak adil" dalam memberikan hukuman. Jika ada bank syariah yang melanggar syariah, maka semua bank syariah akan dianggap sama dan mereka akan pindah ke bank konvensional. Sebaliknya, jika ada bank konvensional bermasalah, kesalahan hanya ditimpakan ke bank bersangkutan dan pindah ke bank konvensional yang lain.

Adapun masalah yang sering terjadi di dunia ketenagakerjaan yaitu tentang hal yang menyangkut hak-hak pekerja terutama untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan, dan hak upah yang layak.<sup>8</sup> Masalah ini terjadi karena biaya kebutuhan hidup kaum buruh dari hari ke hari terus meningkat yang ditunjukkan oleh peningkatan Indeks Harga Konsumen (IHK). Namun, di pihak lain para pengusaha atau pemilik selalu mencoba menekan biaya dalam kondisi ketidakstabilan ekonomi dalam negeri.

Pasca disahkannya UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memberikan dampak dan beberapa perubahan terhadap pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia. Salah satu pengaturan yang mengalami perubahan ialah perubahan terhadap pengaturan mengenai

PKWT. Melalui peraturan turunannya yaitu PP No. 35 Tahun 2021 dijabarkan lebih lanjut terkait dengan ketetapan mengenai perubahan pengaturan PKWT tersebut. PP No. 35 Tahun 2021 ini secara otomatis mengubah dan meninjau ulang pasal-pasal yang berkaitan dengan ketentuan pengaturan PKWT yang terlebih dahulu telah termaktub dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Seperti yang diketahui dan kerap kali diperbincangkan bahwasanya buruh atau pekerja adalah pihak yang sering kali dilanggar hak-haknya oleh si pemberi kerja terutama pekerja dengan sistem PKWT ini. Maka oleh karena itu, penulis melakukan kajian terhadap perubahan pengaturan PKWT terutama dalam hal pengupahan pasca disahkan serta diundangkannya UU Cipta Kerja. Hal ini dipandang perlu mengingat pemenuhan terhadap hak pekerja terutama dalam sistem perjanjian kerja waktu tertentu sering kali dilanggar oleh perusahaan. Salah satu contoh pelanggaran yang banyak dilakukan oleh perusahaan yaitu berupa penangguhan pengupahan pekerja. Pekerja yang telah melaksanakan kewajibannya sesuai kesepakatan kerap kali ditangguhkan pembayaran upahnya oleh perusahaan dengan berbagai alasan. (Wangsa dkk, 2019)

Hubungan kerja ialah suatu ikatan yang terjalin antara si pekerja atau buruh dan si pemberi kerja atau pengusaha yang berlandaskan pada perjanjian kerja yakni ditandai dengan adanya pekerjaan yang diberikan, adanya pemberian upah, dan adanya suatu perintah (Husni, 2020). Hubungan kerja sendiri ialah hal yang bersifat abstrak sementara perjanjian kerja ialah hal yang bersifat lebih konkret. Sehingga dari adanya perjanjian kerja tersebut maka lahirlah ikatan diantara pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja tersebut terdiri dari dua bentuk yaitu ada yang bersifat tetap dan ada yang bersifat tidak tetap. Hubungan pekerjaan yang bersifat tetap ini didasarkan pada suatu perjanjian kerja yang lazim disebut dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), sementara hubungan pekerjaan yang bersifat tidak tetap didasarkan pada suatu perjanjian kerja yang disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). PKWT sendiri merupakan suatu perjanjian kerja diantara si pemberi pekerja dan si pekerja yang sepakat untuk menjalin hubungan kerja dengan waktu tertentu. Dalam sistem PKWT ini, hubungan kerja tercipta karena adanya suatu pekerjaan yang harus diselesaikan oleh si pekerja dengan jangka waktu tertentu yang cukup singkat yaitu bulanan atau selama beberapa tahun (Purba dkk, 2021).

Keseimbangan dalam lingkup kerja yang menyangkut mengenai pengupahan tersebut, akan terwujud dengan kewenangan otonomi pemerintah daerah setempat dengan menetapkan standar upah minimum berdasarkan upah minimum provinsi dan perhitungan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan tingkat perekonomian di

masing-masing sektor di wilayah tersebut sebagai acuan dalam penetapan standar upah bagi setiap perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian literature review. Hasil literatur diperoleh dari beberapa artikel dengan mencari kesamaan kemudian ditarik kesimpulannya. Literature review merupakan metode penelitian dengan tujuan mengumpulkan dan memperoleh inti dari penelitian sebelumnya kemudian di analisis. Sumber-sumber untuk pemerolehan datanya didapatkan dari buku-buku yang tersedia di perpustakaan kampus dan artikel melalui web seperti *Google scholar*, dan *Researchgate*. Data-data yang sudah dikumpulkan kemudian dicatat mengenai nama penulis, tahun terbit, lokasi penelitian, subjek, tujuan penelitian, metode penelitian dan hasil penelitian. Setelah melakukan hal tersebut, maka selanjutnya menganalisis artikel satu dengan yang lainnya kemudian menyajikan datanya dalam bentuk sebuah artikel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kedudukan upah merupakan bagian terpenting dari suatu hubungan kerja, karena merupakan pendapatan atau penghasilan untuk menunjang kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Faktor-faktor yang memengaruhi penetapan upah bagi pemberi kerja antara lain: jumlah usia kerja yang potensial yang didukung oleh kesempatan kerja, perkembangan ekonomi di perkotaan dan adanya perbedaan kelas sosial, masuknya teknologi maju dalam berbagai bidang usaha, dan campur tangan pemerintah dalam masalah-masalah yang menyangkut tentang perusahaan. Dengan demikian, pemberi kerja harus dapat membayar tenaga kerjanya selama masa kerja masih berlangsung.

Manusia dengan maksud untuk memenuhi kelangsungan hidupnya memerlukan suatu pekerjaan. Dari pekerjaan tersebut, mereka memperoleh penghasilan atas kerja kerasnya yang disebut sebagai upah. Dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan menjabarkan pengertian dari upah yakni suatu bentuk kewajiban yang diberikan oleh si pemberi kerja atau pengusaha dan merupakan suatu hak bagi buruh atau pekerja dalam bentuk uang sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang sudah dilaksanakan serta dibayarkan sesuai dengan kesepakatan kerja maupun aturan dalam hukum positif Indonesia serta dapat juga mencakup tunjangan untuk keluarga dari pekerja atau buruh tersebut (Nungroho, 2019). Adapun menurut Black's Law Dictionary, upah ialah pembayaran untuk tenaga kerja atau jasa berdasarkan waktu kerja atau kuantitas diproduksi, spesifikasi, kompensasi karyawan

berdasarkan waktu kerja atau hasil produksi. Upah mencakup segala bentuk imbalan yang dibayarkan untuk suatu periode tertentu kepada pekerja atau buruh.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 14 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara tenaga kerja dengan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Lebih lanjut, ketentuan Pasal 1 Angka 15 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pemberi kerja dengan tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Soedarjadi (2009:66-68) menyatakan adanya hak dan kewajiban pemberi kerja, sebagai berikut: 1) Hak pemberi kerja yaitu: mendapatkan hasil produksi yang lebih baik; memberikan perintah yang layak; menempatkan dan memindahkan pada posisi yang diinginkan; hak penolakan atas tuntutan tenaga kerja, dan 2) Kewajiban pemberi kerja, yaitu: wajib lapor ketenagakerjaan; menyediakan pekerjaan; memberikan upah yang layak; meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja; melaporkan kejadian kecelakaan kerja; dan memberikan uang pesangon.

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan diterapkan. Soedarjadi (2009:115) mengungkapkan bahwa sistem pengupahan di Indonesia umumnya didasarkan pada tiga fungsi, yaitu: a. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang; b. Menjamin kehidupan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarganya; dan c. Menyediakan uang insentif untuk mendorong peningkatan produksi kerja.

Tidak hanya mengatur upah untuk pekerja satuan waktu saja, setelah diundangkannya UU No. 11 Tahun 2020 yang dalam peraturan turunannya yaitu pada PP No. 35 Tahun 2021 dan pada PP No. 36 Tahun 2021 juga mengatur mengenai pengupahan untuk pekerja lembur. Dalam ketentuan Pasal 39 PP No. 36 Tahun 2021 menegaskan bahwa pengusaha wajib membayarkan upah lembur sebagai bentuk kompensasi apabila mempekerjakan pekerja atau buruh lebih dari waktu kerja, saat hari libur mingguan, atau saat hari libur nasional. Pengaturan mengenai pengupahan pekerja lembur lebih detail diatur kembali pada PP No. 35 Tahun 2021. (Sahlisa dkk, 2021)

Sedangkan Ridwan Halim (2001:84) menjelaskan bahwa dalam menentukan upah untuk tenaga kerja, biasanya pemberi kerja memperhatikan hal, sebagai berikut: 1. Prestasi kerja yang telah diberikan oleh tenaga kerja yang dapat diukur dengan waktu yang terpakai, energi dan keterampilan yang disumbang secara fisik, mental, dan sosial; 2. Melihat dan melakukan survei dengan perusahaan sejenis atas upah yang diberikan kepada tenaga kerja yang melakukan pekerjaan yang sama; dan 3. Pemberian insentif kepada tenaga kerja yang rajin dan berprestasi istimewa sehingga menaikkan produktivitas.

Pasca disahkannya UU Cipta Kerja, melalui peraturan turunannya yaitu PP No. 35 Tahun 2021 mengatur mengenai prestasi pengusaha untuk membayarkan uang kompensasi kepada buruh atau pekerja yang bekerja dalam sistem PKWT pada saat berakhirnya hubungan pekerjaan itu. Pembayaran kompensasi diberikan pada pekerja atau buruh yang sudah menyelesaikan pekerjaan setidaknya-tidaknya selama 1 bulan secara konsisten. Namun, hal ini tidak diberlakukan bagi tenaga kerja luar negeri atau asing (TKA) karena untuk TKA yang bekerja berlandaskan sistem PKWT tidak diberikan uang kompensasi (Purnama, 2021).

Pengaturan mengenai pengupahan setelah disahkannya UU Ciptaker lebih rinci dituangkan pada PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Guna menjamin dan memberikan perlindungan upah bagi para buruh atau pekerja dengan satuan waktu jam dan harian maka dalam ketentuan Pasal 15 PP No. 36 Tahun 2021 mengatur tentang upah berlandaskan pada satuan waktu yang ditentukan perjam, harian, atau bulanan. Dengan adanya pengaturan ketentuan tersebut, maka secara jelas ditegaskan bahwa dalam peraturan perundang-undangan telah mengakui adanya sistem kerja pekerja yang upahnya dibayarkan perjam. Dengan demikian, hak dan kewajiban pekerja diatur serta timbul dalam peraturan pemerintah. (Iswaningsih dkk, 2021)

Ketentuan Pasal 89 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa upah minimum, baik upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota maupun upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota diarahkan pada pencapaian KHL. Secara sederhana, semua pihak dapat menganalisis besaran UMP karena didasarkan pada survei kebutuhan KHL. Pada kenyataannya, masih terdapat perbedaan pandangan antara serikat pekerja dan pemerintah tentang komponen apa saja yang masuk KHL dan bagaimana standar penerapan tiap komponen.

Tidak hanya mengatur upah untuk pekerja satuan waktu saja, setelah diundangkannya UU No. 11 Tahun 2020 yang dalam peraturan turunannya yaitu pada PP No. 35 Tahun 2021 dan pada PP No. 36 Tahun 2021 juga mengatur mengenai pengupahan untuk pekerja lembur. Dalam ketentuan Pasal 39 PP No. 36 Tahun 2021 menegaskan bahwa pengusaha wajib membayarkan upah lembur sebagai bentuk kompensasi apabila mempekerjakan pekerja atau buruh lebih dari waktu kerja, saat hari libur mingguan, atau saat hari libur nasional.<sup>10</sup> Pengaturan mengenai pengupahan pekerja lembur lebih detail diatur kembali pada PP No. 35 Tahun 2021. Untuk jam kerja lembur sendiri dibatasi selama-lamanya yakni dalam satu hari selama 4 (empat) jam saja dan selama satu minggu paling banyak 18 (delapan belas) jam saja sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 26 (Putra dkk, 2021).

Dewan Syariah Nasional (DSN) adalah Dewan yang dibentuk oleh MUI, yang bertugas dan memiliki kewenangan untuk memastikan kesesuaian antara produk, jasa, dan kegiatan

usaha bank dengan prinsip syariah. Hal ini sebagaimana disebutkan dalam SK MUI Kep-98./MUI/2001 tentang Susunan Pengurus Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI), Masa Bakti Tahun 2000-2005 Tanggal 30 Maret 2001, maka kedudukan, status, dan anggota DSN MUI, adalah: 1) DSN merupakan bagian dari MUI; 2) DSN membantu pihak terkait seperti Kementerian Keuangan, Bank Indonesia (BI) (sekarang-Otoritas Jasa Keuangan) dalam menyusun peraturan/ketentuan untuk Lembaga Keuangan Syariah (LKS); 3) anggota DSN terdiri dari para ulama, praktisi dan pakar dalam bidang terkait dengan muamalah syariah; 4) anggota DSN ditunjuk dan diangkat oleh MUI selama 5 tahun masa bakti.

Adapun tugas-tugas DSN adalah: 1) menumbuhkembangkan penerapan nilai-nilai syariah dalam aktivitas keuangan dan ekonomi; 2) mengeluarkan fatwa atas jenis-jenis kegiatan keuangan; 3) mengeluarkan fatwa atas produk dan jasa keuangan syariah; 4) mengawasi penerapan fatwa yang telah dikeluarkan. Sedangkan wewenang DSN adalah: 1) mengeluarkan fatwa yang mengikat DPS di masing-masing LKS dan menjadi dasar tindakan hukum pihak terkait; 2) Mengeluarkan fatwa yang menjadi landasan bagi ketentuan/peraturan yang dikeluarkan oleh instansi yang berwenang seperti Kementerian Keuangan, Bank Indonesia (BI) (sekarang Otoritas Jasa Keuangan); 3) Memberikan rekomendasi dan/atau mencabut rekomendasi nama-nama yang akan duduk sebagai DPS pada LKS; 4) mengundang para ahli untuk menjelaskan masalah yang diperlukan dalam pembahasan ekonomi syariah, termasuk otoritas moneter/lembaga keuangan dalam maupun luar negeri; 5) memberikan peringatan kepada LKS atas penyimpangan dari fatwa DSN; 6) mengusulkan kepada instansi berwenang untuk mengambil tindakan apabila peringatan tidak diindahkan.

Dewan Pengawas Syariah (DPS) adalah pihak yang memastikan dan mengawasi kesesuaian operasional dan produk bank terhadap prinsip syariah (Skully, 2011) yang termaktub dalam fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN) (PBI No. 6/24/PBI/2004). Calon anggota DPS diajukan oleh bank syariah untuk memperoleh persetujuan Bank Indonesia dan penetapan dari DSN. Bank syariah wajib memiliki DPS minimal 2 (dua) orang dan sebanyakbanyaknya 5 (lima) orang.

Di Indonesia, setidaknya DPS memiliki 3 peran penting dalam pemenuhan prinsip syariah di bank, yaitu (i) sebagai konselor dan penasihat bagi dewan direksi dan manajemen terkait pemenuhan prinsip syariah; (ii) sebagai mediator antara manajemen dengan Dewan Syariah Nasional terkait fatwa terhadap produk dan jasa yang diusulkan oleh bank syariah; dan (iii) sebagai representatif dari Dewan Syariah Nasional terkait implementasi fatwa-fatwa DSN.

Menurut Rifat Abdul Karim, terdapat 3 (tiga) model keberadaan organisasi DPS di Lembaga Keuangan Syariah, yaitu (i) advisor model, DPS bertindak sebagai advisor dan bekerja secara part time dan datang ke bank jika dibutuhkan; (ii) supervisor model, DPS berfungsi sebagai pengawas yang melakukan diskusi rutin dengan manajemen terkait pemenuhan prinsip dalam produk, jasa dan operasional; dan (iii) sharia department model, organisasi DPS yang berbentuk departemen khusus yang bekerja secara full time dan dibantu oleh staf dalam melakukan pengawasan dibawah pengawasan seorang ahli.

Dalam Kajian tentang Efektivitas Pemberian Upah dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan untuk Penyusunan RUU Tentang Sistem Pengupahan Nasional (PUU Kesra Setjen DPR RI, 2010:118), sistem pengupahan yang ideal dapat diterapkan melalui tiga cara, yaitu:

1. Sistem upah ditetapkan oleh pemerintah melalui UMP oleh Dewan Pengupahan;
2. Sistem upah melalui mekanisme bipartit, dimana pemberian upah di atas UMP melalui PP/PKB mengenai struktur dan skala upah serta mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi. Terkait dengan upah yang diatur secara bipartit, dilaksanakan antara pemberi kerja dengan tenaga kerja, sesuai dengan tingkat produktivitas yang ada. Dalam hal ini, tenaga kerja bernegosiasi dengan pemberi kerja mengenai berapa upah yang layak diterima, tentunya upah tersebut harus di atas upah minimum provinsi.
3. Upah profesional yang diperjanjikan secara perorangan dimana tenaga kerja dan pemberi kerja duduk sejajar. Tenaga kerja yang mempunyai keahlian, keterampilan, dan kompetensi tertentu, dapat langsung bernegosiasi langsung kepada pemberi kerja untuk menetapkan upah yang akan dibayar. Ini merupakan balasan atas jasa yang sudah mereka berikan, tentunya dengan mempertimbangkan kemampuan dan kondisi perusahaan. Dengan keahlian yang mereka miliki tenaga kerja menawarkan berapa kemampuan perusahaan membayar upah.

Oleh karena itu, analisis kepatuhan sistem upah karyawan dalam lembaga keuangan syariah di Indonesia harus sesuai dengan hukum ketenagakerjaan yang nantinya akan ditinjau dalam peninjauan upah yang dilakukan di lembaga keuangan syariah. Karena Peninjauan upah atau penyesuaian upah secara periodik harus dilakukan karena hal tersebut berhubungan dengan harga pangan, sandang, dan kebutuhan lain, yang harus dibeli oleh pencari nafkah. Jika harga-harga naik, sedangkan upah tidak mengalami kenaikan, maka upah riil akan turun dan tenaga kerja menjadi lebih miskin, yang menyebabkan tenaga kerja tidak mampu untuk membeli barang dan jasa yang dibutuhkan untuk keperluan hidup sehari-hari (Kertonegoro, 1999:29). Selain itu, penentuan UMK sebaiknya tidak diputuskan oleh gubernur, melainkan diserahkan kepada bupati/walikota.

Sebab, yang mengetahui kondisi hidup layak di suatu daerah adalah bupati/ walikota. Di beberapa wilayah, standar kebutuhan hidup layak dalam satu provinsi sangat heterogen. Misalnya: di Provinsi Jawa Timur, setiap daerah kabupaten/kota pada provinsi tersebut memiliki tingkat kebutuhan hidup yang berbeda.

#### SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pemberlakuan upah minimum dalam suatu sistem pengupahan nasional merupakan salah satu aspek penting dalam perlindungan tenaga kerja sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 88 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Tenaga kerja berhak memperoleh upah minimum yang memenuhi penghidupan yang layak sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Bank syariah saat ini tidak hanya harus melayani kebutuhan berbagai pihak, tetapi yang lebih penting bank syariah juga harus memastikan bahwa kegiatan yang dijalankan telah sesuai dengan ketentuan syariah. Oleh karena itulah, upaya untuk menganalisis kinerja bank syariah dengan menggunakan pendekatan Islamicity Indices yang terdiri dari Islamicity Disclosure Index dan Islamicity Performance Index merupakan hal yang sangat tepat.

Dengan demikian, pemerintah harus dapat menetapkan suatu sistem pengupahan yang berisi kebijakan pengupahan untuk melindungi tenaga kerja. Penetapan upah minimum yang layak dapat digunakan sebagai jaring pengaman sosial serta merupakan hal yang penting dalam membina hubungan industrial yang kondusif antara tenaga kerja dan pemberi kerja. Melalui upah yang diterima tenaga kerja berdasarkan sistem pengupahan nasional yang sudah ditentukan oleh pemerintah, diharapkan tidak hanya dapat memenuhi kesejahteraan tenaga kerja saja, tetapi juga anggota keluarganya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Husni, Lalu. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Depok, PT Rajagrafindo Persada), 61.
- Iswaningsih, May Linda, I Nyoman Putu Budiarta, and Ni Made Puspasutari Ujianti. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja." *Jurnal Preferensi Hukum* 2, no. 3 (2021): 478-484.
- Nugroho, Aggi, and I Wayan Wiryawan. "Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dalam Upah Minimum Pada Hotel Kelapa Retreat & Spa di Jembrana." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 7, no. 7 (2019): 1-13.

- Putra, Luthfi Novansa, and Dewa Gede Rudy. "Pengaturan Tentang Upah Minimum Pekerja Berdasarkan Peraturan Di Bidang Ketenagakerjaan." *Kertha Wicara: Journal Ilmu Hukum* 10, no. 11 (2021): 927-936
- Purba, Rahadiyan, M. Zamroni, and Fajar Rachmad Dwi Miarsa. 2021. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT Indopicri." *Jurnal Reformasi Hukum: Cogito Ergo Sum* 3, no. 1: 7-14.
- Purnama, Nandang. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Pakuan Justice Journal Of Law* 2, no. 1 (2021): 74-86.
- Sahlisa, Nurul Farah, and Lalu Hadi Adha. "Tinjauan Yuridis Tentang Upah Kerja Lembur Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan." *privatelaw* 1, no. 3 (2021): 392-401.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Wangsa, Putu Gde Aditya, I Made Udiana, and I Ketut Markeling. "Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja Oleh PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 7, no. 1 (2019): 1-15.