ANALISIS MEKANISME PENETAPAN UPAH MINIMUM SEKTORAL PADA KARYAWAN HONORER SATPOL PP DAN DAMKAR DALAM PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH STUDI KASUS KABUPATEN TANAH BUMBU

Desi Arianti[1], Akhmad Hulaify[2], Agus Purnomo[3].
[1]Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari, Fakultas Studi Islam, Prodi Ekonomi Syariah
e-mail: Desiarianti59@gmail.com/085651239095
[2]Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari, Fakultas Studi Islam, Prodi Ekonomi Syariah
e-mail: Hulaify@gmail.com
[3]Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari, Fakultas Studi Islam, Prodi Ekonomi Syariah
e-mail: guspur80@gmail.com

ABSTRAK

Mekanisme penetapan upah minimum pada karyawan honorer satpol pp dan damkar kabupatenTanah Bumbu, dimana permasalahan tersebut merupakan hal yang tidak bisa lepas dari kebutuhan manusia, problematika upah ini berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan serta daya beli masyarakat itu sendiri.Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mekanisme penetapan upah minimum sektoral pada karyawan honorer satpol pp dan damkar serta kesesuaian pemberian upahnya dalam tinjauan perspektif syariah. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan metode deskriptif kualitatif, sumber data yaitu sumber data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini 112 karyawan honorer satpol pp dan damkar dan pengambilan sampel dengan *teknik sample random sampling* diambil 10% dari populasi. Teknik pengumpulan data dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan analisis dengan analisisdeskriptif kualitatif melalui tahap-tahap reduksi data, sajian data, dan verifikasi/ kesimpulan.Hasil dari penelitian ini, dimana mekanisme penetapan upah di Dinas Satpol PP dan Damkar mengacu pada UMK bukan UMS, dan pemberian gaji/upah tidak sesuai dengan UMK yang ditetapkan di Kabupaten Tanah Bumbu. Sedangkan dengan dalam tinjauan syari'ah (Islam) gaji/upah yang tidak sesuai tersebut berarti hak karyawan untuk mendapatkan upah yang layak serta kehidupan yang layak tidak dipenuhi, sedangkan kelayakan upah berarti terpenuhinya kebutuhan pokok seperti papan, sandang, pangan. Tidak layak apabila, tidak terpenuhi kebutuhan pokok tersebut.

Kata Kunci: ekonomi syariah (Islam); mekanisme; penetapan; sektoral; upah

---

ABSTRACT

The mechanism sectoral minimun wage decree in honorary Satpol PP and Damkar of Tanah Bumbu regency, which that problem is unbound from humans' necessities, this wage problems directly connected to the necessities fulfillment and purchasing power of the people. This research aims to find out the mechanism of sectoral minimum wage decree in honorary satpol PP and damkar and also the suitability of wage distribution from Islamic perspective. This is the field research with qualitative descriptive method. Sources of the data came from the primary and the secondary data. The population in this research is 112 honorary satpol PP and damkar employees. The used sampling technique is random sampling, taken 10% from population. The data collection technique are interviews, observation, and documentation. Therefore, the data analysis with the qualitative analysis through some steps namely data reduction, data exposition, and verification/ conclusion. The result of this research found out that the mechanism of minimum wage decree at the governmental office of Satpol PP and Damkar refer to UMK not UMS. And the wage distribution still under the minimum level of UMK. However in the shariaa perpective, the unproper wage give means that the employees can not fulfill their necessities especially the main one such as wood, clothes, or food. It is not proper if the main necessities can not fulfill.

Keywords: *decree; mechanism; sectoral; the Islamic economy; wages.*

PENDAHULUAN

Fitrah manusia adalah bekerja, dimana secara naluri manusia akan terdorong sendirinya dengan megerahkan tenaganya untuk menghasilkan harta yang dapat menyambung kebutuhan hidupnya. Karena itu, ada yang mengistilahkan standar finansial. Standar finansial ini, jika dikaitkan dengan barang, dapat berupa harga (*price*): jika dikaitkan dengan tenaga, dapat berupa upah (*gaji*).

Apabila upah (*ajir)* tadi dikaitkan dengan apa yang diperoleh, atau dengan kebutuhan yang diperlukan, maka seseorang tersebut telah dihalangi untuk mendapatkan kehidupan yang layak, dengan seperti ini tentu tidak dibolehkan. Sebab, kehidupan layak berhak dinikmati setiap orang yang menjadi warga negara, baik yang telah menghasilkan banyak (kekayaan) ataupun sedikit, baik yang mampu ataupun tidak. Upahnya ditakar berdasarkan nilai jasanya, baik mencukupi kebutuhannya ataupun tidak. Maka, salah apabila perkiraan upah pekerja ditetapkan berdasarkan harga-harga barang yang dihasilkannya, ataupun berdasarkan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukannya. (Taqiyuddin an-Nabhani, 2015).

Menurut (Muhammad Sharif Chaudhry, 2012) tidak ada pekerjaan yang rendah ataupun hina di dalam Islam, hanya orang yang membagi pekerjaanlah menjadi tinggi dan rendah.. Islam menganjurkan individu untuk mempekerjakan pekerja untuk melatih dirinya. Allah SWT berfirman:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۚ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُم مَّعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۚ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ
دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُم بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

*Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.**(QS az-Zukhruf [43]: 32)**.* (Yusuf as-Sabatin, 2014).

(Asri Wijayanti, 2014), setiap manusia dalam kehidupannya selalu berupaya untuk dapat memenuhi segala kebutuhannya. Kebutuhan hidup setiap orang itu berbeda, banyak atau sedikitnya kebutuhan itu relatif tergantung bagaimana kemampuan atau daya beli seseorang. Daya beli tersebut tentu sangat dipengaruhi oleh penghasilan yang ia dapatkan dalam waktu yang ditentukan setelah selesai pekerjaan.

Upah merupakan sebagian dari biaya, yang selalu diharapkan mampu memberikan tingkat produktivitas yang tinggi agar kelangsungan hidup perusahaan juga dapat ditingkatkan dari waktu ke waktunya (Budi W. Soetjipto, dkk, 2007). Dalam kenyataannya upah merupakan sumber utama penghasilan seseorang, maka upah haruslah cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan serta keluarganya dengan wajar.

(Sonny Sumarsono, 2009), upah pokok minimum yang tidak termasuk tunjangan di dalamnya diatur dengan jelas dalam peraturan pemerintah secara minimal baik regional, sektoral maupun subsektoral. Ada 3 (tiga) komponen yang dianggap berpengaruh dengan besaran upah minimum, yakni: (1) Kebutuhan Fisik Minimum (KFM); (2) Indeks Harga Konsumen disingkat (IHK); (3) serta pertumbuhan Ekonomi daerah. Sebenarnya ada satu lagi variabel yang dianggap cukup mempengaruhi dalam besar ataupun kecilnya upah minimum, yakni kemampuan dari perusahaan tersebut. Tetapi, terkait data untuk mengetahui kemampuan perusahaan terkadang sulit ditemukan, seringkali komponen ini dihiraukan.

Definisi dari Upah Minimum: sebagai standar pembayaran upah terendah pada suatu daerah tertentu dan berlaku bagi buruh lajang dengan masa kerja dibawah 1 (satu) tahun, yang ditetapkan oleh Gubernur untuk menentukan besaran upah minimum dengan dasar kebutuhan hidup layak (KHL), serta diarahkan dalam pencapaian kebutuhan hidup layak tersebut dengan memperhatikan tingkat produktivitas dan serta pertumbuhan ekonomi. Hal ini ditetapkan dalam UU no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 88 ayat (3) huruf a dan ayat (4) pasal 89. Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas serta menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, pendidikan, kompetensi dan masa kerja (Rachmat Trijono, 2014).

Penetapan upah minimum juga diberlakukan di Kabupaten Tanah Bumbu, salah satunya dalam menetapkan gaji pada karyawan honorer Satpol PP dan Damkar. Pemberian gaji karyawan honorer dalam hal ini haruslah sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Regional (UMK, UMP, UMSP), serta bagaimana dalam perspektif ekonomi syariah (Islam).

Tujuan penelitian ini dimana untuk mengetahui mekanisme penetapan upah minimum sektoral serta kesesuaian pemberian gaji karyawan honorer Satpol PP dan Damkar di Kabupaten Tanah Bumbu, dan untuk mengetahui tinjauan dalam perspektif ekonomi syariah terhadap mekanisme penetapan upah minimum serta kesesuaian pemberian gaji pada karyawan honorer Satpol PP dan Damkar.

Dalam (Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Plus Komentar Pasal-pasal Yang Dibatalkan Mahkamah Konstitusi, 2014) pasal 1 ayat (30): Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja pada pekerja yang ditetapkan serta dibayarkan menurut suatu pejanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk diluar upah pokok atau tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan.

(Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan 2014), upah yaitu sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dikerjakan dan dibayarkan pada pekerja harian dengan adanys perjanjian yang disepakati dalam pembayar upahnya. (Budi W. Soetjipto, dkk, 2007) sedangkan dari pandangan para pekerja, upah merupakan sarana untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarga. Pekerja pun juga mempunyai hak untuk mendapatkan kehidupan yang layak.

METODE

Peneliti akan terjun kelapangan langsung untuk melihat situasi serta kondisi yang terjadi di lapangan maka dari itu peneliti disini menggunakan penelitian lapangan (*field* research), peneliti berusaha memberikan gambaran terkait mekanisme penetapan upah yang diterapkan di Satpol PP dan Damkar dengan mencari informasi serta data yang diperlukan untuk menjawab peneliti yang diteliti maka diperlukan metode penelitian deskriptif kualitatif. Untuk mendapatkan informasi serta data tadi maka diperlukan responden yang merupakan para karyawan honorer serta kepala pimpinan dinas sebagai sumber data. Dengan data primer yang akan diperoleh dan dikumpulkan dari karyawan honorer yang berjumlah 11 orang dan 1 pimpinan Kepala Dinas Satpol PP dan Damkar yang secara langsung akan diwawancarai untuk menggali serta mencari informasi dan data yang diperlukan. Dan data sekunder dalam penelitian sebagai penunjang serta untuk mendapatkan penguatan teori yang diharapkan mampu memberikan deskripsi atau kejelasan terkait mekanisme penetapan upah minimum sektoral dan kesesuaian pemberian upah kepada karyawan honorer kabupaten tanah bumbu dalam persfektif Ekonomi syariah, yang diambil dari buku-buku, dokumen, internet serta dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan fokus penelitian yang diteliti saat ini, dan dengan data hasil observasi secara langsung.

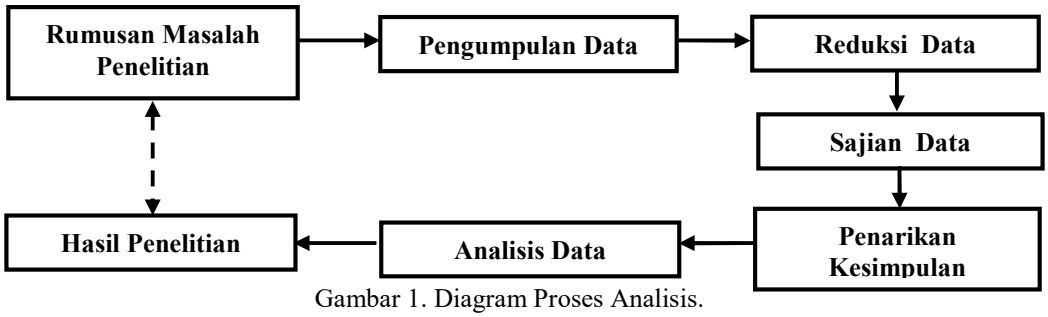
Pengambilan populasi disini merupakan seluruh karyawan honorer Satpol PP dan Damkar di Kabupaten Tanah Bumbu tahun 2018 yang berjumlah 112 karyawan honorer dan Kepala dinas Satpol PP dan Damkar. Dari populasi 112 penulis mengambil sampel sebanyak 10% dari jumlah populasi tersebut, maka jumlah sampling adalah 10% x 112= 11 orang dan 1 kepala Dinas Satpol PP dan Damkar. Penentuan sampel menggunakan *teknik simple random sampling* maka akan mempermudah peneliti untuk mendapatkan data serta informasi terkait masalah yang diteliti dengan jumlah responden/ sampel yang sudah ditentukan.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, sedangkan untuk pengumpuan data digunakan dengan wawancara, wawancara ini dimaksudkan agar peneliti bisa mendapatkan serta menggali informasi secara langsung mengenai cara penerapan upah pada karyawan honorer. Adapun pihak- pihak yang diwawancarai untuk mengetahui mekanisme pemberian upah minimum pada karyawan honorer yaitu kepala dinas satpol pp dan damkar serta karyawan honorer itu sendiri. Observasi sangatlah diperlukan peneliti sebagai bagian dari penunjang penelitian untuk mendapat data serta informasi yang dibutuhkan dengan terjun langsung kelapangan melihat situasi yang ada. Dokumentasi dilakukan pada proses pelaksanaan pengumpulan data yang berkaitan dalam mekanisme penetapan upah minimum pada karyawan honorer satpol pp dan damkar serta kesesuaian dalam pemberian upahnya.

Proses analisis data yang dilakukan peneliti adalah deskriptif kualitatif dengan melalui tahap-tahap reduksi data, disini dari data serta informasi yang didapatkan dan dikumpulkan

tersebut akan di pilah- pilah serta penentuan poin-poin yang dianggap masuk atau berkaitan dalam penelitian yang diteliti, maka akan mudah membuat rangkuman sementara dengan semua data yang didapat dari hasil observasi serta hasil wawancara pada kepala dinas satpol pp dan damkar sert pada 11 karyawan honorer pada saat berlangsung jalannya penelitian. Selanjutnya dengan penyajian data ini akan mempermudah peneliti dalam membaca data yang dikumpulkan dari hasil penelitian berupa informasi dan tabel. Dan untuk tahap terakhir yaitu verifikasi/ kesimpulan, simpulan disajikan dalam bentuk deskriptif kualitatif yang berusaha untuk menggambarkan hasil penelitian tahap analisis akhir ini diharapkan bisa menjawab pertanyaan serta masalah yang sedang diteliti terkait mekanisme penetepan upah minimum sektoral pada karyawan honorer dalam perspektif ekonomi syariah (islam) serta kesesuaian pemberian gaji/ upah pada karyawan honorer Satpol PP dan Damkar di Kabupaten Tanah Bumbu.

Diagram proses Analisis:



Gambar 1. Diagram Proses Analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Mekanisme Penetapan Upah Minimum Sektoral Serta Kesesuaian Pemberian Gaji Pada Karyawan Honorer Satpol PP Dan Damkar Di Kabupaten Tanah Bumbu

1. Mekanisme Penetapan Upah Minimum Sektoral

(Eddy Flo, 2016) Menteri Ketenagakerjaan Muhammad Hanif Dhakiri mengatakan mekanisme penetapan Upah Minimum Sektoral Provinsi/ Kabupaten UMSP/ UMSK, diawali dari adanya penelitian yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan Daerah (DPD) tertentu. Lalu berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat ada atau tidaknya sektor unggulan. Apabila terdapat sektor yang unggulan, maka Dewan Pengupahan akan merundingkan dengan Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh untuk penetapan UMS di sektor yang bersangkutan, cakupan usaha, dan besaran nilai UMS akan menyampaikan kepada Gubernur untuk ditetapkan melalui satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang bertanggung jawab pada bidang ketenagakerjaam provinsi.

Sama halnya dalam penetapan UMSP di kabupaten tanah bumbu provinsi kalimantan selatan ini dimana mekanisme penetapannya pun berdasarkan hasil survei Dewan Pengupahan Daerah, dan apabila terdapat sektor yang unggul maka sektor tersebut akan ditentukan besaran gaji/upahnya.

Untuk wilayah Kabupaten Tanah bumbu provinsi Kalimantan Selatan, selain UMP juga berlaku UMSP, yang ditetapkan oleh Gubernur Kalimantan Selatan yaitu ada 3 sektor:

1. Pertambangan Batubara : Rp. 2. 550. 000,00
2. Perkebunan Kelapa sawit : Rp. 2. 460. 000,00
3. Perbankan : Rp. 2. 528. 311,13

   Bank Pekreditan Rakyat. (SK Gubernur Kalimantan Selatan Tentang Penetapan Upah Minimum Sektoral Tahun 2018)

Menurut bapak pimpinan yang merupakan Kepala Dinas Satpol PP dan Damkar bahwa mekanisme penetapan sektoral tidak diberlakukan untuk karyawan honorer satpol pp dan damkar, karena UMSP hanya berlaku untuk sektor yang unggulan. Didalam surat keputusan gubernur kalimantan selatan tentang upah minimum sektoral tertulis 3 sektor ada dalam UMSP yaitu: pertambangan batubara, perkebunan kelapa sawit dan perbankan (Bank Pekreditan Rakyat). Maka dari itu sudah jelas bahwa penetapan pemberian gaji pada karyawan honorer di Dinas Satpol PP dan Damkar berlaku mengikuti Upah Minimum Kabupaten (UMK).

2. Kesesuaian Pemberian Gaji Pada Karyawan Honorer Satpol PP Dan Damkar Di Kabupaten Tanah Bumbu

Adapun dengan kesesuaian pemberian gaji pada karyawan honorer Satpol PP dan Damkar di Kabupaten Tanah Bumbu tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang berlaku dengan besaran Rp. 2. 454. 671 sedangkan pemberian gaji yang diberikan pada karyawan honorer sebesar Rp. 1. 850. 000 – Rp. 1. 750. 000.

Ketidaksesuaian pemberian gaji/upah yang diterima karyawan honorer perbulannya dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang mengacu pada Upah Minimum Provinsi merupakan masalah yang menyangkut hak karyawan honorer dimana tidak terpenuhinya kehidupan yang layak dengan gaji yang layak pula.

Sesuai dengan ketetapan yang ada, dapat dilihat bahwa di Dinas Satpol PP dan Damkar dalam penetapan gaji belum sesuai dengan upah minimum yang ada dalam ketetapan pemerintah, gaji karyawan honorer sebesar Rp. 1. 850. 000 - Rp. 1. 750. 000 perbulan. Jumlah yang cukup jauh tersebut membuat para karyawan honorer kecewa namun tidak dapat berbuat banyak dan tidak bisa keberatan serta harus tetap bekerja dan menjalankan tugasnya.

3. Analisis Mekanisme Penetepan Upah Karyawan Honorer Satpol PP dan Damkar

Mekanisme penetepan upah minimum karyawan honorer Satpol PP dan Damkar ini diawali dengan perjanjian kerja sebelumnya dengan menggunakan sistem upah perbulan yang dibayarkan secara rutin dalam satu bulan sekali dengan besaran gaji/ upah sebesar Rp. 1. 850. 000 – Rp. 1. 750. 000.

Penetapan pemberian gaji untuk karyawan honorer satpol pp dan damkar mengacu pada Upah Minimum Kabupaten yang dimana UMK tersebut belum ditentukan untuk tahun 2018 di Kabupaten Tanah Bumbu maka dari itu penetapan gaji/ upah mengikuti Upah Minimum Provinsi (UMP) yang diberlakukan oleh Gubernur Kalimantan Selatan tahun 2018.

Sedangkan diluar gaji pokok yang diterima perbulannya, tidak ada tunjangan dan uang lembur untuk karyawan honorer, hanya ada bonus itu pun apabila karyawan ditugaskan diluar. Selain itu dalam penetapan gaji berdasarkan pendidikan lulusan S1/ sederajat dan SMA/ sederajat terdapat perbedaan gaji, yang dimana lulusan S1 dengan gaji Rp. 1. 850. 000 dan untuk lulusan SMA/ sederajat sebesar Rp. 1. 750. 000. Namun sebagian karyawan tidak masalah akan hal tersebut karena dilihat dari jumlahnya yang tidak seberapa. Tetapi ada juga sebagian karyawan yang memperhitungkan hal tersebut.

Dasar penetapan gaji/ upah karyawan honorer yaitu Keputusan Bupati tanah bumbu Nomor : 188. 46/ 858/ BKD- P21. 1/ I/ 2018 tentang Pegawai Tidak Tetap Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Tanah Bumbu. Dengan memperhatikan : Surat Edaran Wakil Bupati Tanah Bumbu : 800/ 959/ BKD- P21.1/ XII/ 2017 tanggal 15 Desember 2017 tentang Perpanjangan Perjanjian Kerja Surat Keputusan Pegawai Tidak Tetap Umum dan Pegawai Tidak Tetap Khusus Tahun Anggaran 2018. (SK Bupati Tanah Bumbu Tentang Pegawai Tidak Tetap Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Damkar Kabupaten Tanah Bumbu, 2018)

Dengan demikian mekanisme penetapan upah dilakukan dengan meminta pengusulan besaran gaji/ upah serta meminta kebijakan kepada Anggaran Belanja Pendapatan Daerah Kabupaten Tanah Bumbu melalui DPA Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Tanah Bumbu. Setelah mendapatkan keputusan berupa surat edaran keputusan Bupati, maka itu gaji yang sudah ditentukan yang kemudian dibayarkan pada masing- masing karyawan honorer berdasarkan pendidikan S1/ sederajat dan SMA/ sederajat. Dimana gaji untuk lulusan S1/ sederajat Rp. 1. 850. 000 sedangkan gaji untuk karyawan honorer lulusan SMA/ sederajat Rp. 1. 750. 000.

B. Tinjauan Perspektif Ekonomi Syariah Terhadap Mekanisme Penetapan Upah Minimum Serta Kesesuaian Pemberian Gaji Pada Karyawan Honorer

Didalam islam upah yaitu haruslah adil dan layak. Adil maka bermakna bahwa upah yang diberikan harus jelas, transparan dan proporsional. Layak berarti upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang, papan serta tidak jauh berada di bawah pasaran ataupun dibawah standar upah minimum. Mengatur manajemen upah dalam hal ini perlu disesuaikan pada porsinya.

1. Keadilan dan Kelayakan Upah Dalam Perspektif Islam

a. Keadilan

Berbicara keadilan dengan gaji yang tidak sesuai tersebut dengan ketentuan Upah Minimum Kabupaten, memang tidak adil untuk karyawan (khususnya honorer) dengan besaran upah yang cukup jauh dan besar tersebut. Belum lagi dengan adanya pembedaan gaji berdasarkan pendidikan lulusan S1/ sederajat dengan lulusan SMA/ sederajat, sedangkan tugas serta tanggung jawab yang diberikan sama.

Sedangkan membahas diluar upah pokok yang diberikan perbulannya, tidak ada uang lembur serta tunjangan yang diberikan untuk karyawan honorer hanya ada bonus itupun apabila ditugaskan diluar. Untuk menerapkan keadilan maka gaji yang diberikan pada karyawan honorer haruslah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang sudah ada ketetapannya.

Lalu dengan pembedaan gaji berdasarkan pendidikan tersebut harusnya tidak terjadi karena membuat karyawan merasa tidak adil dengan pembedaan gaji tersebut sedangkan tugas dan tanggung jawabnya sama. Terkait dengan pemberian uang lembur dan tunjangan seharusnya karyawan honorer juga mendapatkan kompensasi selain gaji pokok, pemberian bonus juga harusnya diberikan bukan hanya apabila ada tugas diluar tapi saat ada karyawan honorer yang unggul serta berprestasi yang baik dalam melaksanakan tugasnya. maka haruslah adil dalam memberikan kompensasi diluar gaji pokok untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan honorer yang juga berimbas baik pula pada dinas satpol pp dan damkar kabupaten tanah bumbu.

b. Kelayakan

Karyawan (honorer) berhak mendapatkan upah yang layak. Kelayakan upah yang didapatkan oleh karyawan honorer apabila tercukupinya kebutuhan pokok, yaitu: pangan, sandang, dan papan. Sebab dari itu kelayakan menjadi pertimbangan yang utama dalam menentukan berapa besaran upah yang akan diberikan.

وَلَا تَبۡخَسُواْ ٱلنَّاسَ أَشۡيَآءَهُمۡ وَلَا تَعۡثَوۡاْ فِي ٱلۡأَرۡضِ مُفۡسِدِينَ ١٨٣

"Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak- haknya dan janganlah kamu merajalela dimuka bumi membuat kerusakan" (Q.S. Asy- Syura [26]: 183). (Al-Qur'an In Word Ind 1.3, 2006).

Layak bukan hanya tercukupinya kebutuhan pokok berupa pangan, sandang dan papan, layak juga dapat dilihat apabila hak karyawan terpenuhi, artinya gaji yang diberikan harus sesuai dengan ketetapan standar Upah minimum Kabupaten yang berlaku di Kabupaten Tanah Bumbu. Apabila gaji tersebut sesuai dengan standar upah minimum yang ditetapkan di UMK maka kelayakan upah serta kehidupan yang layak karyawan honorer terpenuhi, mengingat penetapan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL).

Upah yang diterima karyawan honorer saat sebesar Rp. 1. 850. 000 – Rp. 1. 750. 000 perbulannya. Sedangkan besaran Upah Minimum Kabupaten wilayah Kabupaten Tanah bumbu pada tahun 2018 saat ini sebesar Rp. 2. 454.671. Maka jika dilihat dari besaran gaji/ upah yang diberikan pada karyawan honerer tidak sesuai dengan ketentuan upah pada UMK.

Berikut data yang diperoleh dari dinas ketenagakerjaan, nilai penetapan UMK untuk Kabupaten Tanah Bumbu dari 2014- 2018:

Tahun	KHL	Nilai UMK	Kenaikan (Rp)
2014	1.913. 443	-	-
2015	2.010. 799	1.913. 000	-
2016	-	2.100.000	187. 000
2017	-	2.274.950	174. 950
2018	-	2.454.671	179. 721

Gambar 2. Tabel Penetapan Nilai UMK

Berdasarkan data tabel diatas bahwa hanya KHL di tahun 2014 dan 2015 saja yang ada sedangkan untuk KHL tahun 2016- 2018 belum ditentukan KHL (Kehidupan

Hidup Layak) di Kabupaten Tanah Bumbu. Untuk nilai penetapan UMK tahun 2014 belum ditentukan karena tanah bumbu belum mengeluarkan UMK.

Dapat dilihat bahwa nilai UMK dari tahun ke tahun mengalami kenaikan. Namun upah tersebut belum dapat dirasakan oleh para karyawan honorer satpol pp dan damkar. Menurut penjelasan bapak H. Riduan selaku pimpinan kepala Dinas Satpol PP dan Damkar bahwa pengupahan atau pemberian gaji kepada karyawan honorer memang masih dibawah standar upah minimum yang ditetapkan di kabupaten tanah bumbu, hal tersebut dikarenakan adanya keterbatasan serta minimnya keuangan daerah tanah bumbu.

Maka karyawan honorer tetap akan menerima gaji/ upah yang sudah ditetapkan berdasarkan ketentuan dari surat edaran keputusan Gubernur Kabupaten Tanah Bumbu sebesar Rp. 1. 750.000 untuk lulusan S1/ sederajat dan Rp. 1. 850.000 untuk lulusan SMA/ sederajat.

Sebaiknya untuk penetapan KHL tahun 2016-2018 harus memperhatikan tingkat kebutuhan pokok. Dimana biaya hidup pada kenyataannya semakin meningkat pada tiap bulannya, agar nilai standar KHL bisa menjadi dasar dalam penetapan Upah Minimum (UMK) di Tanah Bumbu. Dengan memperhatikan nilai KHL sebagai dasar penetapan upah minimum kabupaten, maka seharusnya penetapan pemberian gaji/upah karyawan honorer haruslah disesuaikan dengan nilai UMK yang ditetapkan oleh Gubernur Tanah Bumbu.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Mekanisme penetapan UMS diawali dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan Daerah, terkait ada atau tidaknya sektor unggulan. Lalu Dewan Pengupahan Daerah merundingan untuk mencapai sebuah kesepakatan dengan Asosiasi tersebut pada sektor yang bersangkutan dan diputuskan oleh Gubernur untuk ditetapkan melalui satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaam provinsi. Mekanisme penetepan gaji/ upah untuk karyawan honorer di Dinas Satpol PP dan Damkar yang seharusnya mengacu pada Upah Minimum Kabupaten (UMK), namun di Kabupaten Tanah Bumbu belum ditentukan besaran upah minimumnya. Upah yang diberikan pada karyawan honorer Satpol PP dan Damkar tidak sesuai dengan upah yang ditetapkan di UMK tanah bumbu.

Di Dinas Satpol PP dan Damkar dalam penetapan upah kepada karyawan honorer belum bisa dikatakan adil dan layak karena tidak sesuai dengan Kebutuhan hidup Layak (KHL) atau tidak sesuai dengan upah yang disebut layak. Kelayakan upah yang dimana tercukupinya pangan, sandang, dan papan. Dari keterangan yang disampaikan oleh karyawan honorer belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari- hari dari gaji/ upah yang diterima perbulannya. Dalam pemberian kompensasi diluar pokok juga tidak didapatkan karyawan honorer hanya ada bonus dan itupun apabila ditugaskan diluar saja. Berdasarakan besaran upah yang ada di UMK tersebut maka diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan serta keadilan dan kelayakan hidup karyawan dan keluarganya.

B. Saran

Mekanisme penetapan upah pada karyawan honorer yang masih mengacu pada Upah minimum provinsi, diharapkan secepatnya ditetapkan Upah Minimum Kabupaten atau UMK. Terkait tentang ketidaksesuaian gaji/upah yang diberikan kepada karyawan honorer dengan ketentuan Upah Minimum Kabupaten (UMK). Diharapkan kepada bupati tanah tanah bumbu segera menindaklanjuti masalah tersebut serta mengupayakan bagaimana caranya agar gaji/upah karyawan honorer bisa sesuai dengan ketetapan gaji di UMK/UMP.

Kelayakan upah haruslah bisa mencukupi kebutuhan pokok seperti papan, sandang, dan pangan selain kebutuhan hidup layak juga apabila hak seorang karyawan honorer dipenuhi dengan memberikan gaji/upah yang layak sesuai dengan standar upah minimum yang ditentukan pada Upah Minimum Kabupaten (UMK) ditahun 2018 di Kabupaten Tanah Bumbu. Dimana dengan gaji/upah tersebut diharapkan segera dipenuhi haknya dan diharapkan pula dengan ditetapkannya gaji yang sesuai dengan UMK tanah bumbu akan dapat memenuhi kebutuhan hidup layak karyawan honorer yang berimbas pada keluarganya.

Dan sebaiknya juga harus adil dalam memberikan kompensasi diluar gaji pokok untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan honorer. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga dengan pemberian fasilitas kesejahteraan.

REFERENSI

Al-Qur'an In Word Ind 1.3. 2006.

An-Nabhani, Taqiyuddin. 2015. *Sistem Ekonomi Islam*. Jakarta: Dar Ummah.

As-Sabatin, Yusuf. 2014. Bisnis Islami dan Kritik atas Praktik Bisnis Ala Kapitalis. Bogor: Al Azhar Press.

Chaudhry, Muhammad Sharif. 2012. Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar (Fundamental of Islamic Economic System). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Soetjipto, Budi W. dkk. 2007. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Amara Books.

Sumarsono, Sonny. 2009. Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Surat Keputusan Bupati tanah bumbu Nomor : 188. 46/ 858/ BKD- P21. 1/ I/ 2018 tentang Pegawai Tidak Tetap Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Kabupaten Tanah Bumbu.

Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Selatan Tentang Penetapan Upah Minimum Sektoral Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2018.

Trijono, Rachmat. 2014. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Depok: Papas Sinar Sinanti.

Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Plus Komentar Pasal-pasal Yang Dibatalkan Mahkamah Konstitusi. 2014. Jakarta Selatan: Penerbit Literarti hukumonline.com.

https://merahputih.com/post/read/begini-mekanisme-penetapan-upah-minimun-sektoral. diakses 24 April 2018 pukul 22:02.