

**ANALISIS TERHADAP PERUBAHAN KETENTUAN PENGUPAHAN DI
INDONESIA MELALUI TEORI MASLAHAH MURSALAH
(Studi terhadap Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan)**

SKRIPSI

OLEH:

ROBIATUL ADAWIYAH

NIM 12220016



JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2016

**ANALISIS TERHADAP PERUBAHAN KETENTUAN PENGUPAHAN DI
INDONESIA MELALUI TEORI MASLAHAH MURSALAH
(Studi terhadap Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan)**

SKRIPSI

OLEH:

ROBIATUL ADAWIYAH

NIM 12220016



JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2016

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah SWT,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan,
peneliti menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**ANALISIS TERHADAP PERUBAHAN KETENTUAN PENGUPAHAN DI
INDONESIA MELALUI TEORI MASLAHAH MURSALAH
(Studi terhadap Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan)**

Benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindah data milik orang lain, kecuali yang disebutkan referensinya secara benar. Jika di kemudian hari terbukti disusun orang lain, ada penjiplakan, duplikasi, atau memindah data orang lain, baik secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang saya peroleh karenanya, batal demi hukum.

Malang, Mei 2016

Peneliti,



Robiatul Adawiyah

NIM 12220016

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Robiatul Adawiyah NIM:

12220016 Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri

Maulana Malik Ibrahim Malang dengan Judul:

**ANALISIS TERHADAP PERUBAHAN KETENTUAN PENGUPAHAN DI
INDONESIA MELALUI TEORI MASLAHAH MURSALAH
(Studi terhadap Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan)**

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji pada Majelis Dewan Penguji.

Malang, 18 Mei 2016

Mengetahui,

Ketua Jurusan

Hukum Bisnis Syariah

Dosen Pembimbing



Dr. H. Muhammad Nur Yasin, S.H., M.Ag

NIP. 19691024 199503 1 003

Khoirul Hidayah, S.H., M.H.

NIP 19780524 200912 2 003

HALAMAN PENGESAHAN

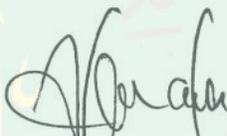
Dewan Penguji Skripsi saudari Robiatul Adawiyah, NIM 12220016, Mahasiswi Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**ANALISIS TERHADAP PERUBAHAN KETENTUAN PENGUPAHAN DI
INDONESIA MELALUI TEORI MASLAHAH MURSALAH
(Studi terhadap Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan)**

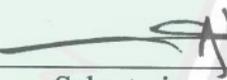
Telah dinyatakan lulus dengan nilai A (Sangat Memuaskan)

Dewan Penguji:

1. Ali Hamdan, M.A, Ph.D
NIP. 19760101 201101 1 004


Ketua

2. Khoirul Hidayah, S.H., M.H.
NIP. 197805242009122 003


Sekretaris

3. Dr. Fakhruddin., M. HI
NIP. 19740819 200003 1 002


Penguji Utama

Malang, 18 Mei 2016



Dr. H. Roibla, M.HI
NIP. 196812181999031002

MOTTO

إِنْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا

“Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat maka kejahatan itu bagi dirimu sendiri.”

(QS. Al-Isra' : 7)

Layaknya sebuah pegas yang semakin besar gaya tekannya maka akan semakin kecil dan sempit. Dan semakin besar gaya tariknya maka semakin besar pula tingkat kelonggarannya. Itulah pula yang dimaksud konsep elastisitas keislaman.

(Robiatul Adawiyah)



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 157/SK/BAN-PT/AK-XVI/S/III/2013 (Al Ahwal Al Syakhshiyah)
 Terakreditasi "B" SK BAN-PT Nomor : 021/3AN-PT/AK-XIV/S/III/2011 (Hukum Bisnis Syariah)
 Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399, Faksimile (0341) 559399
 Website: <http://syariah.uin-malang.ac.id/>

BUKTI KONSULTASI

Nama : ROBIATUL ADAWIYAH
 Nim : 12220016
 Jurusan : Hukum Bisnis Syariah
 Dosen Pembimbing : Khoirul Hidayah, SH., M.H.
 Judul Skripsi : Analisis terhadap Perubahan Ketentuan Pengupahan di Indonesia Melalui Teori Masalah Mursalah (Studi terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan)

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	1 Desember	Perubahan judul	1.
2	22 Januari	Revisi Bab I dan II	2.
3	29 Januari	ACC Bab I dan II	3.
4	11 Februari	Revisi Bab III	4.
5	18 Februari	Revisi Bab III	5.
6	3 Maret	Pembuatan BAB IV	6.
7	11 Maret	Pembuatan Tabel Perbandingan	7.
8	19 Maret	ACC Bab III dan IV	8.
9	24 Maret	Abstrak	9.
10			10.

Malang, 15 April 2016

Mengetahui,

a.n. Dekan

Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah



Dr. H. Mohamad Nur Yasin, SH., M.Ag

Nip. 196910241995031003

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Alhamdu li Allâhi Rabb al-Âlamîn, lâ Hawl walâ Quwwat illâ bi Allâh al-Âliyy al-Âdhîm, dengan segala kerendahan hati peneliti panjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan segenap rahmat, hidayah dan inayah-Nya kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan gelar strata satu (S1) Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah yang berjudul ***“Analisis terhadap Perubahan Ketentuan Pengupahan di Indonesia Melalui Teori Maslahah Mursalah (Studi terhadap Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan)”*** dengan baik. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan pada junjungan kita Rasulullah SAW yang telah menjadi pedoman bagi umat manusia seluruhnya serta menuntun umat dari zaman kebodohan menuju zaman kejayaan.

Tidak lupa pada kesempatan kali ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu menyelesaikan pembuatan skripsi ini, baik berupa do’a, bimbingan, dukungan, kontribusi ilmu dan pengetahuan serta bantuan lainnya. Ucapan terimakasih yang tiada batas ini peneliti sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M. Si, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

2. Dr. H. Roibin, M.HI, selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H, M.Ag, selaku Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang serta selaku dosen wali peneliti. Terimakasih peneliti haturkan kepada beliau yang telah memberikan motivasi, bimbingan, dan saranselama menempuh perkuliahan.
4. Khoirul Hidayah, S.H, M.H, selaku dosen pembimbing peneliti. *Syukr katsîr* peneliti haturkan atas waktu yang telah beliau limpahkan untuk bimbingan, arahan, motivasi, serta nasehat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Seluruh dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah menyampaikan pengajaran, mendidik, membimbing, serta mengamalkan ilmunya dengan ikhlas. Semoga Allah SWT memberikan pahala-Nya yang sepadan kepada beliau semua. *Âmîn*.
6. Staf serta karyawan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, peneliti ucapkan terimakasih atas partisipasinya dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Terkhusus untuk kedua orang tua saya tercinta Su'udi dan Siti Asfiah. Merekalah motivator dan inspirator terhebat bagi saya yang telah mengiringi tiap langkah saya, karena kata terindah di dunia ini adalah ibu dan bapak. Terimakasih pula untuk bapak saya Abdurrahman (Alm), semoga Allah SWT senantiasa memberikan tempat terindah kepada beliau, *Âmîn*.

8. Untuk kakak dan adik yang saya sayangi Lukman Hakim, Siti Nurul Jannah, Chusnul Chotimah, Muhammad Ainul Yaqin dan Muhammad Yusuf Afandi. Terimakasih atas segenap kasih yang kalian berikan dan segenap nasehat yang kalian torehkan kepada saya.
9. Untuk dosen favorit saya, Ustad Ulil Abshor (Dosen PKPBA), Ustad Miftahus Sholehuddin, M. HI dan Ali Kadarisman, M. HI (Dosen Syariah) yang telah menjadi sosok intelektualis yang memberikan begitu banyak ilmu dan pengalaman sehingga menjadi bekal saya dalam menyusun skripsi ini. Profil idola saya kak Andi Arsyil Rahman Putra, S. Kom, S.E, S.Si yang sejatinya memberikan modal berupa *spirit* yang tak kunjung padam kepada saya melalui bukunya *Life Is Miracle, Eurecle, Hope* dan *4U*. Setiap aksinya memotivasi saya secara pribadi untuk sesegera mungkin menyelesaikan skripsi dan segera melahirkan karya ilmiah seperti beliau.
10. Untuk sahabat-sahabat saya di Fakultas Syariah yang telah memberikan warna dalam perjalanan kuliah saya, Toyyibatuz Zaimah, Halimatus Sa'diyah, Khoiroton Aini, Nur Afifatus Sholihah, Laila Amrotus Sa'adah, yang memberikan pengalaman baru bagi saya serta teman-teman yang telah senantiasa menerima saya.
11. Untuk sahabat kecil di asrama PPAP Nurul Ummah, terkhusus kamar A1, Aufa, Tania, Jihan, Tasya, Diyas, Diah, Mbak Izza, Tita dan Cindy. Terimakasih telah menjadi keluarga kecil dan senantiasa memberikan begitu banyak kebahagiaan serta keceriaan.

12. Terima kasih pula kepada sahabat kecil saya Jauzul Lailiya, Nur Lailatul Faizah dan seluruh keponakan-keponakan terkasih yang telah menjadi obat dan penghibur bagi saya.

Semoga apa yang telah saya peroleh selama kuliah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ini, bisa bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya bagi saya pribadi. Di sini peneliti sebagai manusia biasa yang tak pernah luput dari salah dan dosa, menyadari bahwasannya skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharap kritik maupun saran yang membangun dari pembaca untuk kesempurnaan skripsi ini sehingga dapat lebih bermanfaat. *Âmîn*.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Malang, Mei 2016

Peneliti,



Robiatul Adawiyah

NIM 12220016

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Transliterasi yang dimaksud di sini adalah pemindahalihan dari bahasa Arab ke dalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemahan bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. Pengalihan huruf Arab-Indonesia dalam naskah ini didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1988, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana yang tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (*A Guide to Arabic Tranliteration*), INIS Fellow 1992.

B. Konsonan

Arab	Latin	Arab	Latin
ا	a	ط	Th
ب	B	ظ	Zh
ت	T	ع	'
ث	Ts	غ	Gh
ج	J	ف	F
ح	H	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	Dz	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sy	ء	'
ص	Sh	ي	Y
ض	Dl		

C. Vokal, panjang dan diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u,” sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal (a) panjang \hat{A} misalnya قال Menjadi qâla
=

Vokal (i) panjang = \hat{I} misalnya قيل Menjadi qîla

Vokal (u) panjang \hat{U} misalnya نون Menjadi dûna
=

Khusus untuk bacaan ya' nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “î”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya' nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya' setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftong (aw) و misalnya قول Menjadi qawlun
=

Diftong (ay) = ي misalnya خير Menjadi khayrun

D. Ta' marbûthah (ة)

Ta' marbûthah ditransliterasikan dengan “t” jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila Ta' marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya الرسالة للمدرسة menjadi al-*risalat* li al-mudarrisah, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan mudlaf dan mudlaf ilayh, maka ditransliterasikan dengan menggunakan t yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya في رحمة الله menjadi fi rahmatillâh.

E. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah

Kata sandang berupa “al” (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jalâlah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (idhafah) maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

- a. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan ...
- b. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan ...
- c. Masyâ’ Allâh kâna wa mâ lam yasya’ lam yakun.

F. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terindonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Seperti penulisan nama “Abdurrahman Wahid”, “Amin Rais” dan kata “salat” ditulis dengan menggunakan tata cara penulisan bahasa Indonesia yang disesuaikan dengan penulisan namanya.

Kata-kata tersebut sekalipun berasal dari bahasa Arab, namun ia berupa nama dari orang Indonesia dan terindonesiakan, untuk itu tidak ditulis dengan cara “Abd al-Rahmân Wahîd”, “Amîn Raîs,” dan bukan ditulis dengan “shalât”.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	x
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
ABSTRACT.....	xviii
ملخص البحث.....	xviii
 BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Definisi Operasional.....	8
F. Metode Penelitian.....	9
G. Penelitian Terdahulu.....	13
H. Sistematika Pembahasan.....	15
 BAB II: TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum Tentang Pengupahan.....	18
1. Konsep tentang Perjanjian Kerja.....	18
2. Konsep tentang Pengupahan.....	23
3. Prinsip Hukum Ketenagakerjaan pada UU Nomor 13 Tahun 2003.....	31
4. Pengupahan Menurut Permenaker Nomor 13 Tahun 2012.....	42
5. Pengupahan Menurut PP Nomor 78 Tahun 2015.....	44
B. Tinjauan Umum Masalah Mursalah.....	46

1. Konsep tentang Masalah Mursalah	46
2. Kaidah yang digunakan dalam Masalah Mursalah.....	49
3. Teori Masalah Mursalah Najmuddîn Ath-Thufî.....	50
BAB III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Perubahan Ketentuan Pengupahan dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ditinjau Berdasarkan Prinsip Hukum Ketenagakerjaan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.....	55
B. Perspektif teori Masalah Mursalah terhadap Perubahan Ketentuan Pengupahan dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ...	72
BAB IV: PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	86
B. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
RIWAYAT RIDUP	

DAFTAR TABEL

1.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu.....	14
1.2 Hak dan Kewajiban antara <i>mu'jir</i> dan <i>musta'jir</i>	30
1.3 Perubahan Ketentuan Pengupahan.....	75



ABSTRAK

Robiatul Adawiyah, NIM 12220016, 2016, Analisis terhadap Perubahan Ketentuan Pengupahan di Indonesia Melalui Teori Masalah Mursalah (Studi terhadap Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan). Skripsi. Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Khoirul Hidayah, S.H, M.H.

Kata Kunci: Prinsip Hukum Ketenagakerjaan, PP Nomor 78 Tahun 2015, Masalah Mursalah

Permasalahan dalam penelitian ini ialah lahirnya PP Nomor 78 Tahun 2015 yang menimbulkan adanya aksi serikat pekerja yang menganggap bahwa PP lebih berpihak pada pengusaha dan telah bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan. Penelitian memiliki rumusan masalah yaitu *pertama*, bagaimana perubahan ketentuan pengupahan dari PP Nomor 8 Tahun 1981 ke PP Nomor 78 Tahun 2015 jika ditinjau berdasarkan prinsip hukum ketenagakerjaan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. *Kedua*, bagaimana perspektif teori Masalah Mursalah terhadap perubahan ketentuan pengupahan dalam PP Nomor 78 Tahun 2015.

Untuk menenukan jawaban terhadap dua tujuan penelitian di atas, peneliti menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konsep yang menggunakan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier yang didapat melalui metode pengumpulan yaitu dokumentasi dan kemudian dianalisis dengan cara klasifikasi, verifikasi, analisis, dan tahap terakhir adalah kesimpulan.

Adapun hasil penelitiannya adalah *pertama*, perubahan ketentuan pengupahan dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 adalah pada pasal 43 ayat (5) tentang peninjauan komponen KHL yang dilakukan 5 (lima) tahun sekali yang sebelumnya diatur pada pasal 4 ayat (7) Kepmenaker Nomor 226 Tahun 2000 sebagai pertimbangan dalam PP Nomor 8 Tahun 1981 bahwa peninjauan upah dilakukan 1 (satu) tahun sekali. *Kedua*, perspektif teori Masalah Mursalah Ath-Thufi terhadap ketentuan perubahan tersebut ditujukan untuk kemaslahatan antara pekerja, pengusaha dan pemerintah. Kemaslahatan yang muncul ialah meminimalisir PHK besar-besaran, memberikan perlindungan upah melalui formula upah tetap dan menghindari pailit perusahaan.

Berdasarkan dua hasil penelitian di atas, maka dalam penelitian ini peneliti menyimpulkan bahwa perubahan ketentuan pengupahan dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 tidak bertentangan dengan prinsip hukum ketenagakerjaan. Adapun persepsi teori Masalah Mursalah Ath-Thufi terhadap perubahan yang ada digunakan sebagai manifestasi adanya kemaslahatan umum.

ABSTRACT

Robiatul Adawiyah, ID 12220016, 2016, An analysis of the fee changes based on the Maslahah Mursalah theory in Indonesia (Study about Government Ordinance No. 78 year 2015 about fee). Minithesis. Islamic business law department, faculty of law, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University. Coach: Khoirul Hidayah, S.H, M.H.

Key Words: The principle of the labour law, PP No. 78 year 2015, Maslahah Mursalah.

The problem in this research is the rise of PP No. 78 year 2015 that causes the action unions which regard that PP is more side to entrepreneur and has been contradictory with labour the fee changes based on the PP No. 78 year 2015 if reviewed based on principle of the labour law in labour legislation. Second, perspective of Maslahah Mursalah theory to the fee changes based on from PP No. 8 Tahun 1981 to PP No. 78 year 2015 if reviewed based on principle of the labour law in labour legislation.

To get answers to two purposes of the research above, the writer uses the research method *yuridis normative* with approachment of act and the concept that use the on computer secondary that consist of the law primary, secondary and tertiary which is gotten from documentation method and then classified, verified, analyzed, and last concluded.

The result of the research are first, the fee changes based on the PP No. 78 year 2015 is section 43 article (5) about component of observation KHL that is done every 5 years which is arranged in section 4 article 7 Kepmenaker No. 226 year 2000 before as judgment in PP No. 8 year 1981 that observation of fee is done every one year. Second, perspective of Maslahah Mursalah Ath-Thufi theory that changes is emerged to welfare between workers, entrepreneur, and government. This welfare emerged is minimize PHK mulberry, give protection of fee with formulation of constans fee and avoid bankrupt of business.

Base on two result of research above, so in this research, researcher concludes that provision fee in PP No. 78 year 2015 not contradict with the principle of the labour law. Perspective of Maslahah Mursalah Ath-Thufi theory that it as the from of general welfare.

ملخص البحث

ربيعة الأدوية ، رقم ١٦٠٠٢٢٢٠١٦، ٢٠١٦، تحليلًا لتغيير القضايا في نحو رواتب في إندونيسيا من خلال نظرية مصلحة المرسل (دراسة لائحة الحكومة رقم ٧٨ سنة ٢٠١٥ مبحث جامعي، شعبة قانون التجاري الإسلامية، كلية الشريعة بالجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانق. المشرف: خير الهداية. الماجستير.

الكلمات الأساسية : مبادئ القوانين العمالة، قوانين الحكومة رقم ٧٨ سنة ٢٠١٥ م، مصلحة مرسل.

أسئلة في هذا البحث يوجد قوانين الحكومة رقم ٧٨ سنة ٢٠١٥ م يسبب حركة العمل من عمال الذي يعتبر أن هذه قوانين الحكومة تميز إلى سيدات الأعمال واختلف بقوانين العمالة مسألة البحث الأول، كيف التغيير القضايا رقم ٧٨ سنة ٢٠١٥ م من حيث نظرية حكم العمالة في القوانين العمالة. الثاني، كيف عند نظرية مصلحة مرسل التغيير القضايا الإستتجار في قوانين الحكومة رقم ٧٨ سنة ٢٠١٥ م من حيث مبادئ القوانين العمالة في القوانين العمالة. يجاب على هذه هدفين، استخدمت الباحثة منهج البحث قضائيا محياريا بمدخل القانون وتصور الذي يستخدم البيانات الثانية تتكون من مواد القانون الأساس والقانون الثانوية والقانون الثالثة. ينال بطريقة جمع البيانات توفيق ثم توضيح وتحليل والإستدلال. نتائج البحث الأول، التغيير القضايا الإستتجار في قوانين الحكومة رقم ٧٨ سنة ٢٠١٥ م في فصل ٤٣ أية (٥) عن مراقبة مكون الضروريات الحياة وورث خمسة سنوات في كل سنة واحدة قبلها ينظم في فصل ٤ أية ٧ وزارة العمل رقم ٢٢٦ سنة ٢٠٠٠ م لتداول في قوانين الحكومة رقم ٨ سنة ١٩٨١ م أن مراقبة أجر يقوم مرة واحدة في كل سنة. الثاني، عند نظرية مصلحة مرسل الطفي على تغيير قضايا الإستتجار لمصلحة بين عامل وسيدات الأعمال وحكومة. ظاهر المصلحة ليقبل كثير تسريح العمال ويعطي أن يحفظ أجر من يبقى الأجر ويتعد بخيل الشركة.

على هذه النتيجتين، تستخلص الباحثة أن التغيير القضايا الإستتجار في قوانين الحكومة رقم
٧٨ سنة ٢٠١٥ م لا يختلف بمبادئ القوانين العمالة. أما نظرية مصلحة مرسله الطّفي على هذا
التغيير، يستخدم لإبداء على مصلحة العامة.





BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara hukum. Hal ini termaktub dalam batang tubuh Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945¹. Manifestasi Negara Indonesia sebagai Negara hukum ialah adanya regulasi-regulasi sebagai norma masyarakat dalam bernegara. Dalam batang tubuh Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dijelaskan bahwa setiap masyarakat memiliki hak fundamental yang melekat dalam diri manusia. Inilah yang selanjutnya disebut dengan istilah hak asasi manusia. Tipologi hak asasi manusia sangat beragam, salah satu hak yang dikaji dalam penelitian ini ialah hak dalam hukum ketenagakerjaan yaitu hak untuk bekerja, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.²

¹ Pasal 1 Ayat (3) UUD 1945

² Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945

Hukum ketenagakerjaan ialah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja dan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Hukum ketenagakerjaan merupakan himpunan peraturan baik tertulis ataupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.³

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang dimaksud ialah meliputi pengusaha dengan pekerja.⁴ Ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.⁵

Dalam dunia ketenagakerjaan, hal yang menjadi manifestasi adanya asas keadilan dan non diskriminatif⁶ ialah adanya hak normatif dan kewajiban normatif bagi pihak pekerja dan pengusaha. Hak normatif pekerja yang paling utama ialah mendapatkan upah. Upah ialah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau

³ C.S.T. Kansil, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), h.335

⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 36

⁵ Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus*, (Yogyakarta: New Elmatara, 2011), h. 76

⁶ Pasal 5 UU Ketenagakerjaan

peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁷

Pembahasan mengenai pengupahan bagi pihak pekerja selalu menjadi topik yang aktual, segala hal yang berhubungan dengan pengupahan pekerja tidak pernah habis pembahasannya. Meskipun sudah terdapat regulasi tentang pengupahan sebut saja Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Permenaker Nomor 17 Tahun 2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak sebagaimana telah diubah dengan Permenaker Nomor 13 Tahun 2012. Namun permasalahan terkait pengupahan bagi para pekerja tetap saja muncul hingga saat ini.

Permasalahan pengupahan di Indonesia dewasa ini dipelopori oleh ribuan buruh yang tergabung dalam Koalisi Anti Utang-Gerakan Buruh Indonesia (KAU-GBI) yang melakukan demo di depan Istana Kepresidenan. Demo ini dilakukan dengan maksud menuntut Presiden Joko Widodo agar mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Mereka berpendapat bahwa formulasi kenaikan upah minimal berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi telah melanggar Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Demo ini tidak hanya berupa penuntutan kepada Presiden Joko Widodo saja, namun para buruh juga membuat

⁷ Pasal 1 Angka 30 UU Ketenagakerjaan

surat gugatan *judicial review* yang ditujukan ke Mahkamah Agung terkait PP Nomor 78 Tahun 2015.⁸

PP Nomor 78 Tahun 2015 mendapat respon negatif dari mayoritas pekerja. Hal ini tercermin dari adanya demo di depan Istana Negara oleh Komite Persatuan Rakyat yang meminta pemerintah membatalkan PP Nomor 78 Tahun 2015. Menurut mereka PP Nomor 78 Tahun 2015 lebih berpihak kepada kepentingan para pengusaha. Selain itu, PP Nomor 78 Tahun 2015 juga dianggap mengabaikan harga kebutuhan pokok setiap tahunnya yang menjadi patokan komponen hidup layak.⁹

Persepsi terhadap PP Nomor 78 Tahun 2015 tidak hanya muncul dari satu kalangan yaitu kalangan pekerja saja, namun juga muncul dari perwakilan pemerintah. Apabila para pekerja menyatakan kontra terhadap ketentuan dalam PP Nomor 78 Tahun 2015, maka pihak dari pemerintah menyatakan pro terhadap ketentuan tersebut.

Menurut Menteri Ketenagakerjaan Hanif Dhakiri, PP Nomor 78 Tahun 2015 harus dipatuhi. Hanif menyatakan bahwa PP Nomor 78 Tahun 2015 telah diregulasi dengan melibatkan berbagai pihak dan dibuat seadil mungkin. Bahkan dampak terhadap para pengangguran agar memperoleh pekerjaan juga sudah dipikirkan. Pada dasarnya PP Nomor 78 Tahun 2015 telah melindungi buruh agar tidak di PHK, melindungi mereka yang belum pekerja, dan memperbanyak lapangan kerja. Selain

⁸ Gempur M Surya, "Ribuan Buruh Akan Bergerak dari Patung Kuda Menuju Istana", <http://news.liputan6.com/read/2386192/>, diakses pada tanggal 22 Januari 2016

⁹ Said Iqbal, "Selamatkan Upah Buruh Indonesia", <http://www.kompasiana.com/> diakses pada tanggal 22 Januari 2016

itu, pengusaha bisa melakukan perencanaan dengan lebih baik sehingga usaha semakin berkembang karena kenaikan upah pekerja memiliki formulasi yang jelas dan terperinci.¹⁰

Hal yang menjadi permasalahan pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 adalah adanya pro kontra antara pemerintah dan masyarakat, hal ini dilatarbelakangi oleh kepentingan masing-masing pihak yang berbeda-beda dan lebih mementingkan kepentingan pribadi atau kelompoknya. Persepsi terkait Peraturan Pemerintah yang dilakukan antara dua pihak ini berbeda, sehingga akibatnya ialah melahirkan pemahaman yang berbeda pula.

Para pekerja merasa bahwa pemerintah lebih berpihak pada pengusaha dengan mengesampingkan hak pekerja. Sedangkan di pihak pemerintah sendiri beranggapan bahwa ketentuan pengupahan tersebut diregulasi untuk memudahkan pemerintah dalam meninjau KHL. Selain itu, juga membantu pengusaha agar lebih mudah dalam menentukan upah pekerja. Ini juga merupakan bentuk perlindungan dari pemerintah bagi pengusaha dan pekerja apabila terjadi pailit terhadap perusahaan. Sesungguhnya Peraturan Pemerintah ini dibuat hanya untuk memudahkan antara pengusaha dan pekerja.

Berdasarkan konsep Islam, regulasi peraturan pemerintah ini merupakan manifestasi masalah mursalah, karena masalah mursalah sendiri lahir dari hasil ijtihad para mujtahid untuk melahirkan hukum baru dalam menyelesaikan

¹⁰Angling Adhitya Purbaya, "Pro Kontra PP Pengupahan, Menteri Hanif: Merasa Indonesia, Ikuti PP!", <http://news.detik.com/> diakses pada tanggal 22 Januari 2016

permasalahan yang sifatnya kekinian. Mashlahah mursalah adalah suatu kemashlahatan yang tidak mempunyai dasar dalil, tetapi juga tidak ada pembatalnya.¹¹ Dalam agama Islam, terdapat beberapa prinsip dasar dalam pembentukan sebuah norma atau hukum. Penetapan hukum Islam atas manusia senantiasa memperhatikan kemaslahatan manusia. Hal ini terjadi sesuai dengan situasi dan kondisi masyarakat.

Maka hukum yang ditetapkan bisa diterima dengan lapang dada dikarenakan sesuai dengan akal. Penetapan hukum selalu didasarkan pada 3 sendi pokok, yaitu:¹²

1. Hukum ditetapkan setelah masyarakat membutuhkan hukum
2. Hukum ditetapkan oleh kekuasaan yang berhak menetapkan hukum dan memudahkan masyarakat ke bawah ketetapanannya
3. Hukum ditetapkan menurut kadar kebutuhan masyarakat.

مَا يُرِيدُ اللَّهُ لِيَجْعَلَ عَلَيْكُمْ مِنْ حَرَجٍ

*Allah tidak hendak menyulitkan kamu.*¹³

وَمَا جَعَلَ عَلَيْكُمْ فِي الدِّينِ مِنْ حَرَجٍ

*Dan Dia sekali-kali tidak menjadikan untuk kamu dalam agama suatu kesempitan.*¹⁴

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti terdorong untuk mencoba mengkaji bagaimana perubahan ketentuan pengupahan dalam PP Nomor 78 Tahun

¹¹ Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh Jilid 2*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2011), h. 356

¹² Muhammad Syukri Albani Nasution, *Filsafat Hukum Islam*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), h. 117

¹³ QS. Al-Maidah (5): 6

¹⁴ QS. Al-Hajj (22): 78

2015 tentang Pengupahan jika ditinjau berdasarkan prinsip hukum ketenagakerjaan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dan berdasarkan teori Masalah Mursalah melalui penelitian yang berjudul “*Analisis Terhadap Perubahan Ketentuan Pengupahan di Indonesia Melalui Teori Masalah Mursalah (Studi Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan)*.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perubahan ketentuan pengupahan dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 jika ditinjau berdasarkan prinsip hukum ketenagakerjaan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003?
2. Bagaimana perspektif teori Masalah Mursalah terhadap perubahan ketentuan pengupahan dalam PP Nomor 78 Tahun 2015?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, peneliti memiliki tujuan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perubahan ketentuan pengupahan dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 jika ditinjau berdasarkan prinsip hukum ketenagakerjaan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui perspektif teori Masalah Mursalah terhadap perubahan ketentuan pengupahan dalam PP Nomor 78 Tahun 2015.

D. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teori

Penelitian ini erat hubungannya dengan matakuliah Hukum Ketenagakerjaan dan *Fiqh Muâmalah* sehingga dengan melakukan penelitian ini, diharapkan mampu menambah pengetahuan dalam khasanah ilmu pengetahuan dan pendidikan di dunia bisnis (*muâmalah*).

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini memfokuskan kepada analisis terhadap ketentuan pengupahan di Indonesia studi terhadap PP Nomor 78 Tahun 2015 menurut teori masalah mursalah. Sehingga diharapkan pihak lain yang berkepentingan bisa menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan, referensi atau bahan masukan untuk penelitian sejenis. Serta sebagai acuan untuk mengaplikasikannya di dunia kerja.

E. Definisi Operasional

Berdasarkan judul skripsi yang diambil oleh peneliti di atas, terdapat istilah yang memerlukan definisi lebih lanjut supaya mampu dipahami secara tepat, istilah tersebut adalah:

Teori masalah mursalah pada penelitian ini menggunakan pendapat ulama Najmuddin Ath-Thufi yang masyhur dengan teori masalah mursalahnya. Beliau menyatakan bahwa, “jika teks *qath'i* dalam *tsubut* dan *dilalah*-nya memiliki kontradiksi dengan kemaslahatan, maka kemaslahatan harus didahulukan serta teks harus dianulir dan dibekukan. Karena pada dasarnya syariat datang untuk

kemaslahatan manusia. Dengan demikian, tidak bisa dibayangkan jika kemaslahatan harus ditolak dan dibatalkan.”¹⁵

F. Metode Penelitian

1) Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan (*library research*). Adapun yang diteliti adalah bahan hukum atau bahan pustaka, yang dalam hal ini merupakan data dasar yang digolongkan sebagai data sekunder.¹⁶

Penelitian hukum normatif membahas doktrin-doktrin atau asas-asas dalam ilmu hukum.¹⁷ Penelitian hukum dimulai dengan melakukan penelusuran terhadap bahan-bahan hukum sebagai dasar untuk membuat suatu keputusan (*legal decision making*) terhadap kasus-kasus hukum yang konkret.¹⁸ Penelitian ini merupakan penelitian normatif karena peneliti ingin mengkaji perubahan ketentuan pengupahan dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 berdasarkan prinsip hukum ketenagakerjaan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dan teori Masalah Mursalah.

¹⁵ Yusuf Al-Qardhawi, *Dirâsah fî Fiqh Maqâshid Asy-Syari'ah (Baina Al-Maqâshid Al-Kulliyah wa An-Nushûsh Al-Juz'iyah)*. Diterjemahkan oleh H. Arif Munandar, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2007), h. 111

¹⁶ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), h. 23

¹⁷ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Cet. III; Jakarta: Sinar Grafika), h. 31

¹⁸ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2007), h. 299

2) Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan. Pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) merupakan penelitian yang menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang diteliti.¹⁹ Adapun pengertian lain mengenai pendekatan perundang-undangan, yaitu penelitian terhadap produk-produk hukum.²⁰ Peneliti menggunakan pendekatan undang-undang karena untuk meneliti aturan perundang-undangan yang mengatur mengenai ketentuan pengupahan yaitu PP Nomor 78 Tahun 2015.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan pendekatan konsep. Konsep memiliki arti memahami, menerima, menangkap. Salah satu fungsi dari konsep adalah memunculkan objek-objek yang menarik perhatian dari sudut pengetahuan dalam pikiran dan atribut-atribut tertentu.²¹ Pendekatan konsep digunakan untuk memahami konsep-konsep pengupahan, baik konsep dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 maupun konsep teori masalah mursalah sebagai representatif hukum Islam.

¹⁹ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Malang: Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2013), h. 21

²⁰ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2008), h. 92

²¹ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi...*, h. 306

3) Sumber Bahan Hukum

Penelitian hukum normatif menggunakan data yang dikenal adalah data sekunder, yakni data yang tidak berasal langsung dari sumbernya, seperti dokumen resmi, buku, dan hasil penelitian yang berwujud laporan. Data sekunder ini kemudian diklasifikasikan ke dalam beberapa jenis data, yakni bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

a) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan-bahan hukum yang mengikat, seperti norma atau peraturan dasar berupa undang-undang. Undang-undang yang digunakan dalam penelitian ini di antaranya adalah:

- 1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah
- 4) Permenaker Nomor 17 Tahun 2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak sebagaimana telah diubah dengan Permenaker Nomor 13 Tahun 2012
- 5) Kepmenaker Nomor 226 Tahun 2000 tentang Upah Minimum.

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah Al-qur'an, hadits, kaidah fiqh, buku tentang masalah mursalah, buku ketenagakerjaan, jurnal ilmiah, hasil penelitian dan internet.

c) **Bahan Hukum Tersier**

Bahan hukum tersier yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus, ensiklopedia, dan kamus bebar bahasa Indonesia.²²

4) Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi. Peneliti menggunakan metode dokumentasi karena penelitian ini merupakan penelitian pustaka. Peneliti mengumpulkan bahan-bahan hukum primer dan bahan-bahan hukum sekunder berupa dokumen tertulis seperti peraturan perundang-undangan, buku, hasil penelitian, jurnal ilmiah, artikel ilmiah yang berkaitan dengan pengupahan dan masalah mursalah, baik yang tersedia di perpustakaan maupun mengunduh di website.

5) Metode Pengolahan Data

Tahap pertama yang dilakukan untuk mengolah data yang telah diperoleh adalah mengklasifikasikan bahan hukum hasil kerja awal pada penelitian. Bahan hukum yang terkumpul diklasifikasikan (*classifying*) berdasarkan fokus permasalahan yang diteliti yaitu PP Nomor 78 Tahun 2015 dan teori masalah mursalah. Tahap selanjutnya adalah mengelola (*verifying*) peraturan pemerintah tersebut, dan dilanjutkan dengan menganalisisnya (*analyzing*) menggunakan prinsip hukum ketenagakerjaan dan teori masalah mursalah sehingga mudah untuk membuat kesimpulan (*concluding*).

²² Zainuddin Ali, *Metode Penelitian...*, h. 24

G. Penelitian Terdahulu

1. Heri Setiawan dalam skripsi yang berjudul “*Upah Pekerja/Buruh Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam*”. Penelitian ini mengkaji tentang bagaimana standarisasi penetapan upah yang diregulasi dalam hukum positif dan hukum Islam. Standarisasi upah dalam hukum positif adalah untuk memanifestasikan kehidupan yang layak yang diukur melalui seberapa besar nominal upah tersebut. Sedangkan dalam hukum Islam standarisasi upah tidak hanya melihat dari segi materi atau nominalnya saja, namun juga dari aspek moral dan manfaat bagi pekerja. Selain itu, dalam skripsi ini juga membahas mengenai perbedaan sistem upah dalam hukum positif dan hukum Islam, yang meliputi tiga aspek yaitu dalam aspek nilai upah, bentuk upah dan waktu pembayaran upah.²³
2. Mohammad Wildan Azmi dalam skripsi yang berjudul “*Pemberian Upah (Studi Komparatif Hukum Islam dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)*”. Penelitian ini mengkaji tentang pembahasan upah dalam ekonomi Islam (*ijarah*) yang membagi upah dalam 3 kriteria yaitu upah minimum, upah tertinggi dan upah sebenarnya. Sedangkan dalam hukum positif, upah meliputi upah minimum, upah lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan dan lain-lain. Namun pada hakikatnya keduanya

²³ Heri Setiawan, *Upah Pekerja/Buruh Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam*, (Yogyakarta: Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga, 2014)

memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mewujudkan kelayakan hidup pada seluruh masyarakat.²⁴

3. Zulkhairi Hadi Syam dalam skripsi yang berjudul “*Pengupahan Karyawan dalam Perkspektif Fiqh Mu’amalah (Studi Kasus pada Industri Konveksidi Pulo Kalibata Jakarta Selatan)*”. Penelitian ini mengkaji tentang konsep upah dalam *fiqh mu’amalah* yang menekankan pada sisi akadnya, akad yang menjadi representatif pengupahan ialah akad *ijârah* yang menekankan pada kemanfaatan dalam pekerjaan yang dilakukan, dan akad *ju’âlah* yang melihat pada tingkat keberhasilan pekerja dalam melaksanakan tugasnya.²⁵

Tabel 1.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No.	Nama/Fakultas/PT/ Tahun	Judul	Objek Formil	Objek Materil
1.	Heri Setiawan/Syariah dan Hukum/UIN Sunan Kalijaga/2014	<i>Upah Pekerja/Buruh Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam</i>	Ketentuan upah pekerja dalam hukum positif dan hukum Islam	Standarisasi upah dalam hukum positif adalah KHL yang diukur melalui besar nominal upah. Sedangkan dalam hukum Islam standarisasi upah juga dilihat dari aspek moral dan manfaat bagi pekerja.
2.	Mohammad Wildan Azmi/Syariah dan Hukum/UIN Sunan Kalijaga/2014	<i>Pemberian Upah (Studi Komparatif Hukum Islam dan Undang-</i>	Ketentuan upah pekerja dalam hukum	Upah dalam ekonomi Islam (<i>ijârah</i>) terbagi dalam 3 kriteria yaitu upah minimum, upah tertinggi dan upah

²⁴ Mohammad Wildan Azmi, *Pemberian Upah (Studi Komparatif Hukum Islam dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)*, (Yogyakarta: Fakultas Hukum dan Syariah UIN Sunan Kalijaga, 2014)

²⁵ Zulkhairi Hadi Syam, *Pengupahan Karyawan dalam Perkspektif Fiqh Mu’amalah (Studi Kasus pada Industri Konveksidi Pulo Kalibata Jakarta Selatan)*, (Jakarta: Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah, 2011)

		<i>undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)</i>	positif dan hukum Islam	sebenarnya. Sedangkan hukum positif, upah meliputi upah minimum, upah lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
3.	Zulkhairi Hadi Syam/Syariah dan Hukum/UIN Syarif Hidayatullah/2011	<i>Pengupahan Karyawan dalam Perkspektif Fiqh Mu'amalah (Studi Kasus pada Industri Konveksidi Pulo Kalibata Jakarta Selatan)</i>	Ketentuan upah pekerja dalam hukum positif dan hukum Islam	Upah pada penelitian ini ditekankan pada akad yang digunakan. Yaitu akad <i>ijârah</i> dan <i>ju'âlah</i> .

Berdasarkan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu memiliki tema serupa, yaitu tentang ketentuan pengupahan dalam hukum positif dan hukum Islam. Tetapi belum terdapat penelitian yang membahas tentang tema yang sedang dikaji oleh peneliti. Fokus penelitian ini adalah perubahan ketentuan pengupahan dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 yang ditinjau berdasarkan prinsip hukum ketenagakerjaan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Selain itu, peneliti ingin mengkaji pandangan teori masalah mursalah Najmuddin Ath-Thufi terhadap perubahan ketentuan pengupahan tersebut.

H. Sistematika Penulisan

Bab I merupakan bab pendahuluan. Bab ini membahas antara lain latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penulisan, penelitian terdahulu, metode

penelitian, serta sistematika penulisan. Latar belakang memuat tentang permasalahan yang menjadi ide pokok penelitian ini. Rumusan masalah memuat pertanyaan-pertanyaan yang dijawab melalui penelitian. Kemudian metode penelitian berisi langkah-langkah yang dilakukan peneliti dengan mengumpulkan, mengelola, menganalisa hingga membuat kesimpulan. Metode penelitian terdiri dari jenis penelitian, pendekatan penelitian, metode pengumpulan data dan metode pengolahan data. Selanjutnya adalah penelitian terdahulu untuk mengetahui orisinalitas penelitian. Bagian terakhir adalah sistematika pembahasan yang menggambarkan susunan penelitian secara umum.

Bab II merupakan pembahasan tentang kajian pustaka. Dalam bab ini meliputi tinjauan umum tentang pengupahan yang membahas konsep perjanjian kerja, konsep pengupahan, prinsip hukum ketenagakerjaan dalam UU Ketenagakerjaan, dan pengupahan menurut Permenaker Nomor 13 Tahun 2012. Selanjutnya dalam bab ini juga membahas tentang tinjauan umum masalah mursalah meliputi konsep masalah mursalah, kaidah yang digunakan dalam masalah mursalah dan teori masalah mursalah menurut Najmuddin Ath-Thufi.

Bab III merupakan paparan hasil penelitian dan pembahasan tentang perubahan ketentuan pengupahan PP Nomor 78 Tahun 2015 jika ditinjau berdasarkan prinsip hukum ketenagakerjaan dan menganalisanya berdasarkan teori masalah mursalah menurut Najmuddin Ath-Thufi. Pada bab ini ada dua sub-bab yaitu pertama, membahas tentang perubahan ketentuan pengupahan di Indonesia dengan studi analisis PP Nomor 78 Tahun 2015 yang ditinjau berdasarkan prinsip hukum

ketenagakerjaan. Kedua membahas tentang perspektif teori masalah mursalah Najmuddin Ath-Thufi dalam menganalisa perubahan ketentuan pengupahan tersebut.

Bab IV berupa kesimpulan yang diambil dari keseluruhan uraian yang ada dalam penelitian ini. Kesimpulan memuat pokok-pokok atau inti dari permasalahan yang telah dipaparkan. Pada bab ini juga memuat saran-saran sebagai penutup.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Pengupahan

1. Konsep tentang Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda biasa disebut dengan *Arbeidsovereenkoms*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian yang pertama disebutkan dalam pasal 1601 a KUH Perdata yaitu:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawahnya perintah pihak yang lain si majikan untuk waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Pengertian perjanjian kerja juga dikemukakan pakar hukum perburuhan Prof.

R. Iman Soepomo, S.H. yang menerangkan bahwa

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.

Menurut Prof. Subekti, S.H. yang dimaksud perjanjian kerja adalah

Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, yang mana perjanjian tersebut ditandai dengan ciri adanya upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (suatu hubungan yang mana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh buruh-nya).²⁶

Selanjutnya, perjanjian kerja diatur dalam Bab IX pasal 1 angka 14 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Kemudian dalam pasal 1 Nomor 15 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Berdasarkan ketentuan di atas, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan Hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.²⁷

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:²⁸

²⁶ Djumadi, *Hukum Perburuhan (Perjanjian Kerja)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), h. 29-30

²⁷ F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), h.7

²⁸ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000), h. 57

- a. Kesepakatan kedua belah pihak (Pengusaha-Pekerja)
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan UU tersebut dijelaskan bahwasannya isi dari perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maksudnya apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitasnya tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.²⁹

Seorang pakar hukum perburuhan dan hukum sosial Belanda yang bernama Rood mengatakan bahwa perjanjian kerja mengandung empat (4) unsur, yaitu³⁰:

- a. Adanya unsur Pekerjaan (*Work*)

Suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja merupakan unsur yang penting dalam perjanjian kerja. Pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja. Pekerja yang

²⁹ F.X. Djumaldji, *Perjanjian...*, h. 22

³⁰ Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan, dan Peraturan Perusahaan*, (Bandung: Mandar Maju, 1999), h.10

melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja tersebut, pada pokoknya wajib untuk melaksanakannya sendiri.

b. Adanya unsur Pelayanan (*Service*)

Bahwa yang melakukan pekerjaan sebagai menifestasi adanya perjanjian kerja tersebut adalah pekerja harus tunduk pada atau dibawah perintah orang lain, yaitu pengusaha. Dengan adanya ketentuan tersebut maka pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya maka pekerjaan tersebut harus bermanfaat bagi pengusaha.

c. Adanya unsur Waktu tertentu (*Time*)

Maksud dari unsur *time* atau waktu tertentu di sini bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut haruslah disesuaikan dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau dalam peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu pekerja tidak boleh melakukan pekerjaannya dengan sekehendak hatinya, begitu juga dengan pengusaha juga tidak boleh mempekerjakan pekerjaanya seumur hidup.

d. Adanya unsur Upah (*Pay*)

Unsur *pay* atau upah ini merupakan unsur yang penting dan menentukan dalam setiap perjanjian kerja. Namun apabila seorang bekerja dengan tujuan untuk mendapatkan manfaat bagi pekerja dan bukan bertujuan untuk mencari upah, maka sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja sehingga unsur *pay* dalam perjanjian kerja ini tidak terpenuhi.

Dalam hukum Islam, perjanjian disebut dengan istilah akad, pengertian akad dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Islam adalah

Kesepakatan dalam suatu perjanjian antara dua pihak atau lebih untuk melakukan atau tidak melakukan perbuatan hukum tertentu.

Selain telah diatur dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah, pengertian akad atau perjanjian juga dikemukakan oleh beberapa ulama' di antaranya ialah³¹:

- 1) Ulama Syafi'iyah, Malikiyah dan Hanabilah

كل ما عزم المرء على فعله سواء صدر بإرادة منفردة كالوقف والإبراء والطلاق واليمين ام احتاج الى ارادتين في انشائه كالبيع والإيجار والتوكيل والرهن

Segala sesuatu yang dikerjakan oleh seseorang berdasarkan keinginannya sendiri, seperti wakaf, talak, pembebasan atau sesuatu yang pembentukannya membutuhkan keinginan dua orang seperti jual beli, perkawinan dan gadai.

- 2) Ulama fiqh

ارتباط ايجاب بقبول على وجه مشروع يثبت اثره في محله

Perikatan yang ditetapkan dengan ijab qabul berdasarkan ketentuan syara' yang berdampak pada objeknya.

- 3) Menurut Ahmad Azhar Basyir³²

Suatu perikatan antara ijab dan qabul dengan cara yang dibenarkan syara' dan menetapkan adanya akibat-akibat hukum pada objeknya.

Akad merupakan perikatan yang ditetapkan melalui ijab qabul berdasarkan ketentuan syara' yang menimbulkan akibat hukum terhadap objeknya.³³ Dalam melakukan akad, mukallaf harus mengetahui hal-hal apa saja yang menjadi unsur

³¹ Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h. 43

³² Mardani, *Hukum Perikatan Syariah di Indonesia*, (Jakarta: PT Sinar Grafika, 2013), h. 52

³³ Burhanuddin S, *Hukum Kontrak Syari'ah Edisi Pertama*, (Yogyakarta: Anggota IKAPI, 2009), h. 12

akad, istilah ini disebut dengan istilah rukun akad. Rukun akad dalam *mu'âmalah* meliputi:

- a. Orang yang akad
- b. Sesuatu yang diakadkan
- c. *Shighat*

Mengenai perjanjian kerja di atas, Islam menyebutnya dengan istilah akad *ijârah*. Akad *ijârah* secara umum berarti jual beli jasa (upah mengupah) atau mengambil manfaat tenaga manusia. Upah mengupah atau *ijârah* merupakan jual beli jasa yang biasanya berlaku dalam beberapa hal seperti menjahit pakaian, membangun rumah, dan lain-lain. Bentuk *ijârah* ada dua, yaitu *ijârah* khusus yang dilakukan seorang pekerja kepada majikannya yang memberikan upah, dan *ijârah musytarik* yang dilakukan melalui mitra atau multi majikan.³⁴

2. Konsep tentang Pengupahan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, yang dimaksud dengan upah ialah uang, gaji, imbalan dan bentuk lainnya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.³⁵

Upah merupakan salah satu unsur yang terkandung dalam sebuah hubungan kerja. Hal ini didasarkan kepada pengertian dari hubungan kerja itu sendiri. Hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian

³⁴ Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah...*, h. 133

³⁵ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), h. 1451

oleh buruh dengan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah sedangkan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.³⁶ Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pelaksanaan pekerjaan dalam hubungan kerja ini diatur pula dalam hukum perdata, yaitu KUH Perdata Bab 7 Buku III tentang perikatan yang termaktub dalam pasal 1601 sampai pasal 1603 yang menyatakan

Pekerjaan adalah segala sesuatu yang dijalankan oleh pekerja untuk majikannya dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah.

Dengan demikian, bekerja adalah pengerahan tenaga kerja atas jasa seseorang yang telah terikat oleh perjanjian dengan orang lain dengan tunduk kepada perintah dan kepentingan orang lain tersebut dengan maksud memperoleh imbalan atau upah.³⁷

Upah merupakan satu hal yang bersifat urgen dalam sebuah hubungan kerja. Karena upah merupakan hak formil dalam perjanjian kerja. Mengenai definisi dari upah itu sendiri telah diregulasi dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

³⁶ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Djambatan, 1990), h. 53

³⁷ Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. (Bandung: Armico, 1990), h. 17

tentang Ketenagakerjaan. Upah menurut pasal 1 ayat (30) UU Nomor 13 Tahun 2003 adalah:³⁸

- a. Hak pekerja/ buruh sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
- b. Upah yang diterima pekerja/ buruh dinyatakan dalam bentuk uang.
- c. Upah yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan.
- d. Tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya merupakan komponen dari upah.

Upah dan hak lainnya dari pekerja adalah utang yang harus didahulukan pembayarannya, yaitu harus dibayar lebih dulu daripada utang lainnya. Atau dengan kata lain, pekerja sebagai kreditur atas upahnya merupakan kreditur istimewa. Pembayaran upah pekerja/ buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96 UU Nomor 13 Tahun 2003).³⁹

Regulasi terkait ketentuan upah dalam hukum positif dinyatakan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, ketentuan tersebut dijelaskan dalam beberapa pasal, yaitu pasal 88 ayat (1) dan pasal 89 ayat (1):⁴⁰

³⁸ Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan...*, h. 89

³⁹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), h. 89

⁴⁰ UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Bahwa upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Dengan demikian, untuk ketentuan penetapan upah bagi pekerja, akan diberikan dengan ketentuan tingkat daerah atau berdasarkan pada jenis sektor di wilayah tersebut. Ketentuan upah dipertegas pada pernyataan bahwa pengusaha dilarang memberikan upah pekerja di bawah dari upah minimum. Tujuan dari ketentuan ini ialah sebagai upaya pemerintah dalam memanifestasikan kehidupan para pekerja kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

Komponen upah merupakan segala bentuk pemberian yang dinyatakan dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja. Dalam hal ini terdapat beberapa komponen yang dapat dinyatakan sebagai upah pekerja. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.⁴¹

Ketentuan pengupahan juga diatur dalam hukum Islam. Representatif kegiatan muamalah ini adalah akad *ijarâh*. Dalam memahami definisi *ijarâh*, para ulama fiqh memberikan definisi *ijarâh* dengan makna yang berbeda-beda, yaitu:⁴²

- 1) Ulama Hanafiyah:⁴³

عقد يفيد تملك منفعة معلومة مقصودة من العين المستأجرة بعوض

⁴¹ Pasal 94 UU Ketenagakerjaan

⁴² Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah...*, h. 121

⁴³ Abdul Rahman Al-Jaiziri, *Al-Fiqh 'Alâ Madzâhib Al-Arba'ah Juz 3*, (Beirut: Daar Al-Kutub Al-Ilmiyah, 2003), h. 86.

Akad atas suatu kepemilikan kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dari barang yang dipinjamkan dengan pengganti

2) Ulama Syafi'iyah⁴⁴

عقد على المنفعة معلومة مقصودة قابلة للبدل والإباحة بعوض معلوم

Akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu.

3) Ulama Malikiyah dan Hanabilah⁴⁵

عقد على المنفعة مباحة معلومة تأخذ شيئاً فشيئاً مدة معلومة بعوض معلومة

Akad atas suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan mengambil sesuatu atas suatu barang dengan pengganti tertentu.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan *ijarâh* adalah transaksi untuk mengambil kemanfaatan yang dibolehkan dari barang yang telah ditentukan dalam jangka waktu yang diketahui atau transaksi jasa yang diketahui dengan alat tukar yang diketahui pula.⁴⁶

Ijârah memiliki dua makna yaitu sewa-menyewa dan upah mengupah. Dalam hakikatnya *ijârah* adalah menukarkan sesuatu dengan adanya imbalan. Apabila dalam konteks akad upah-mengupah, maka *ijârah* ialah menjual tenaga atau kekuatan. Jumhur ulama berpendapat bahwa *ijârah* adalah menjual manfaat atas barang atau mengambil manfaat tenaga manusia berupa jasa.⁴⁷

⁴⁴ Abdul Rahman Al-Jaiziri, *Al-Fiqh 'Alâ ...*, h. 89

⁴⁵ Abdul Rahman Al-Jaiziri, *Al-Fiqh 'Alâ ...*, h. 90

⁴⁶ Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah* (Jakarta: Rajawali Press, 2010), h. 113

⁴⁷ Rachmat Syafei, *Fiqih Muamalah...*, h. 121

وَأِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ

“Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut.”⁴⁸

Rukun dan syarat dalam *ijârah* atau upah mengupah meliputi:⁴⁹

a. Rukun *ijârah*

- 1) *Mu'jîr* yaitu orang yang memberikan upah dan menyewakan
- 2) *Musta'jîr* yaitu orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan menyewa sesuatu
- 3) Objek yaitutu pekerjaan dan barang yang dijadikan objek kerja harus memiliki manfaat yang jelas
- 4) *Sighat (ijab dan qabul)*, Ijab merupakan pernyataan dari pihak pertama (*mu'jir*) untuk menyewakan barang dan jasa, sedangkan *qabul* adalah jawaban persetujuan dari pihak kedua untuk menyewakan barang atau jasa yang dipinjamkan oleh *mu'jir*.
- 5) Imbalan atau upah yaitu upah sebagaimana terdapat dalam kamus umum Bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.

b. Syarat *Ijârah*

- a) Kedua orang yang berakad harus baligh dan berakal

⁴⁸QS. Al-Baqarah (2): 233

⁴⁹Rahmat Syafe'i, *Hukum Muamalah...*, h. 130

- b) Menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad *ijârah*
- c) Manfaat yang menjadi objek *ijârah* harus diketahui secara sempurna
- d) Objek *ijârah* boleh diserahkan dan dipergunakan secara langsung dan tidak bercacat
- e) Manfaat dari objek tersebut harus dibolehkan oleh agama, maka tidak boleh *ijârah* terhadap maksiat.
- f) Upah atau sewa dalam akad harus jelas dan sesuatu yang berharga atau dapat dihargai dengan uang sesuai dengan adat kebiasaan setempat.

Dalam rukun dan syarat *ijârah* dijelaskan bahwa *ujroh* disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak. Untuk pembayaran *ujroh*, jika *ijârah* itu adalah pekerjaan maka kewajiban pembayaran *ujroh*nya adalah pada waktu berakhirnya pekerjaan.⁵⁰:

حدثنا محمد بن علي بن داود قال ثنا سعيد بن منصور قال ثنا محمد بن عمار المؤذن عن المقبري عن
 أبي هريرة رضي الله عنه قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم أعطوا الأجير أجره قبل أن يجفَّ
 عرقه

“Dikabarkan Muhammad bin Ali bin Daud berkata dikabarkan Said bin Mansyur berkata dikabarkan Muhammad bin ‘Imar Al-Mu’adzin dari Al-Muqabbari dari Abu Hurairah r.a berkata, Rasulullah SAW bersabda Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”⁵¹

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa prinsip pengupahan dalam Islam, yaitu:⁵²

⁵⁰ Sohari Sahrani dan Ru’fah Abdullah, *Fikih Muamalah*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), h. 172

⁵¹ Maktabah Syamilah, *Sunan Ibnu Majah Bab Upah –Mengupah*, Juz 2, hal. 817

⁵² Ridwan, *Fiqih Perburuan*, (Yogyakarta: Centra Grafindo, 2007), h. 88

- 1) Upah dibayarkan setelah pekerjaan selesai (sebelum keringat pekerja kering)
- 2) Upah hendaknya dibayar secepatnya sesuai perjanjian
- 3) Upah diberikan dengan ukuran yang patut
- 4) Majikan menetapkan upah sebelum buruh bekerja

Dalam buku lain dijelaskan bahwa konsep pemberian upah bagi pekerja memiliki beberapa syarat. Sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan *ujrah* (upah) tersebut ialah sebagai berikut.⁵³

- 1) Upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujudkan di dalam diri setiap individu pelaku ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum.
- 2) Upah harus berupa *mâl mutaqaâwwim* dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas. Karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas.

Adanya sebuah akad melahirkan adanya hak dan kewajiban antar pihak yang berhubungan. Adapun hak dan kewajiban dalam *ijarâh* meliputi:⁵⁴

Tabel 1.2 Hak dan Kewajiban antara *mu'jir* dan *musta'jir*

No.	Pihak menyewakan (<i>mu'jir</i>)	Pihak penyewa (<i>musta'jir</i>)
1.	Menerima pembayaran harga sewa atau upah sesuai dengan yang disepakati dalam <i>ijarâh</i>	Memanfaatkan barang dan atau jasa perbuatan sesuai yang disepakati dalam <i>ijarâh</i>

⁵³ Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam: Fiqh Muamalat* (Semarang: Asy-Syifa', 1990), h. 231

⁵⁴ Burhanuddin S, *Hukum Kontrak ...*, h. 100

2.	Menyediakan barang atau jasa yang disewakan	Membayar harga sewa atau upah sesuai yang disepakati dalam <i>ijarâh</i>
3.	Menanggung pembiayaan barang yang disewakan atau jasa yang diberikan	Bertanggung jawab untuk menjaga keutuhan barang serta menggunakannya sesuai yang disepakati dalam <i>ijarâh</i>
4.	Menjamin bila terdapat cacat pada barang yang disewa	Menanggung biaya pemeliharaan barang yang sifatnya ringan sesuai yang disepakati dalam <i>ijarâh</i>
5.	Bertanggung jawab atas kerusakan barang yang disewakan yang bukan disebabkan kelalaian penyewa dalam penggunaan	Bertanggung jawab atas kerusakan barang yang disewa disebabkan pelanggaran atau kelalaian penyewa
6.	Menyatakan secara tertulis pernyataan ijab	Menyatakan secara tertulis pernyataan qabul

3. Prinsip Hukum Ketenagakerjaan pada UU Nomor 13 Tahun 2003

Istilah prinsip dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti hukum dasar atau sesuatu yang menjadi tumpuan berpikir atau pendapat.⁵⁵ Prinsip merupakan sebuah pondasi dalam menetapkan norma atau hukum. Sedangkan menurut R.H Soebroto Brotodiredjo, prinsip adalah suatu sumber atau sebab yang menjadi pangkal tolak sesuatu, hal yang *inherent* dalam segala sesuatu, yang menentukan hakikatnya dan bersifat esensial. Adapun yang dimaksud dengan prinsip hukum sendiri menurut Bellefroid ialah⁵⁶

Norma dasar yang dijabarkan dari hukum positif dan yang oleh ilmu hukum tidak dianggap berasal dari aturan-aturan yang lebih umum. Prinsip hukum umum merupakan pengendapan dari hukum positif.

Menurut Satjipto Rahardjo, prinsip hukum yaitu

⁵⁵ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar...*, h. 114

⁵⁶ Dudu Duswara Machmudin, *Pengantar Ilmu Hukum Sebuah Sketsa*, (Bandung: Refika Aditama, 2003), h. 67

Mengandung nilai-nilai dan tuntutan-tuntutan etis. Apabila membaca suatu peraturan hukum, mungkin kita menemukan pertimbangan etis di situ. Tetapi prinsip hukum menunjukkan adanya tuntutan etis yang demikian itu atau setidaknya kita bisa merasakan adanya petunjuk ke arah itu.

Menurut Van Eikema Hommes, prinsip hukum adalah

Tidak boleh dianggap sebagai norma-norma hukum yang konkret tetapi perlu dipandang sebagai dasar hukum atau petunjuk bagi hukum yang berlaku. Dengan kata lain, prinsip hukum ialah dasar atau petunjuk arah dalam pembentukan hukum positif.⁵⁷

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa yang dinamakan prinsip hukum adalah dasar-dasar umum yang terkandung dalam peraturan hukum, dasar-dasar umum tersebut merupakan sesuatu yang mengandung nilai-nilai etis.⁵⁸

Prinsip hukum yang dimaksud dalam bagian ini adalah prinsip hukum ketenagakerjaan, yaitu segala dasar hukum yang sedang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara hubungan kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja dan antara tenaga kerja dengan pengusaha yang mana dalam hubungan tersebut disertai upah.⁵⁹ Selanjutnya, yang dimaksud dengan prinsip hukum ketenagakerjaan di sini ialah prinsip hukum yang terkandung dalam UU Ketenagakerjaan, di antaranya ialah:

a) Prinsip Demokrasi

Demokrasi adalah sebuah bentuk atau sistem pemerintahan yang segenap rakyat turut serta memerintah dengan perantaraan wakil-wakilnya atau pemerintahan rakyat.

Dapat pula berarti sebuah gagasan atau pandangan hidup yang mengutamakan

⁵⁷ Marwan Mas, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), h. 110

⁵⁸ Dudu Duswara Machmudin, *Pengantar Ilmu...*, h. 68

⁵⁹ C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu...*, h. 335

persamaan hak dan kewajiban serta perlakuan yang sama bagi semua warga Negara demokrat.⁶⁰

Pancasila sebagai falsafah bangsa menjadi pedoman bagi setiap anggota masyarakat dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat. Pekerja, pengusaha dan pemerintah sebagai para pelaku proses produksi barang dan jasa harus melaksanakan Pancasila dalam kehidupan di tempat kerja agar terjalin hubungan serasi, selaras dan seimbang. Perilaku ini disebut dengan hubungan industrial yang merupakan pengejawantahan dari Pancasila. Pelaksanaan hubungan industrial dilandaskan pada 3 (tiga) prinsip, yaitu prinsip kekeluargaan, gotong royong dan prinsip musyawarah untuk mufakat.⁶¹

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.⁶²

Prinsip demokrasi sendiri meliputi 2 (dua) aspek, yaitu demokrasi antara pemerintah dengan warga Negara dan demokrasi antara pengusaha dengan pekerja. Bentuk prinsip demokrasi dalam dunia ketenagakerjaan yang terjalin antara pemerintah dengan warga Negara ialah sebagai berikut:

Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.⁶³

⁶⁰ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar...*, h. 337

⁶¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 26

⁶² Penjelasan Pasal 3 UU Ketenagakerjaan

⁶³ Penjelasan Umum UU Ketenagakerjaan

Prinsip demokrasi antara pengusaha dengan pekerja berarti adanya partisipasi antara pihak pekerja dan pihak pengusaha. Bentuk musyawarah untuk mufakat antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja juga telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Dalam pasal ini disebutkan bahwa bentuk prinsip demokrasi yang terjalin adalah berupa kesepakatan.

Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁶⁴

Dari pasal di atas terlihat, bahwa adanya kesepakatan merupakan bentuk prinsip demokrasi dalam dunia ketenagakerjaan. Pekerja juga diberikan hak dalam pengaturan pengupahan berupa kesepakatan bersama. Sehingga musyawarah untuk mufakat sebagai bentuk prinsip demokrasi mampu terwujud.

Selain pasal di atas, UU Ketenagakerjaan juga menyatakan bahwa prinsip demokrasi dalam hal musyawarah untuk mufakat antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha juga diwujudkan dalam adanya perundingan antara serikat pekerja dalam sebuah instansi di mana mereka bekerja.

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁶⁵

⁶⁴ Pasal 91 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan

⁶⁵ Pasal 1 Angka 21 UU Ketenagakerjaan

b) Prinsip Perlindungan Tenaga Kerja Sesuai Harkat dan Martabat Kemanusiaan

Perlindungan terhadap tenaga kerja dinyatakan dalam penjelasan umum UU Ketenagakerjaan yaitu dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Dalam penjelasan umum UU Ketenagakerjaan juga dijelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan yang menjadi bentuk integral dari pembangunan nasional ini dinyatakan dalam pasal 4 huruf a yang menyatakan bahwa salah satu tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan ialah untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan menyeluruh dan

komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia.⁶⁶

Beberapa hak-hak dasar pekerja yang dinyatakan dalam UU Ketenagakerjaan yang selanjutnya merupakan hak perlindungan terhadap tenaga kerja sesuai harkat dan martabat kemanusiaan ialah sebagai berikut:

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.⁶⁷

Hak dasar pekerja merupakan hak yang melekat pada diri pekerja yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas dari diri pekerja, maka menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Hak dasar pekerja adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diakui keberadaannya dalam UUD 1945 yaitu pada pasal 27.⁶⁸ Selain hak yang terdapat dalam UUD 1945, UU Ketenagakerjaan juga telah mengatur hak-hak pekerja yang lain. Hak-hak dasar tersebut ialah:

- 1) Hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.⁶⁹
- 2) Hak dasar mogok kerja. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.⁷⁰

⁶⁶ Penjelasan Umum UU Ketenagakerjaan

⁶⁷ Pasal 86 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan

⁶⁸ Adrian Sutedi, *Hukum...*, h. 16

⁶⁹ Penjelasan Umum UU Ketenagakerjaan

⁷⁰ Pasal 137 UU Ketenagakerjaan

- 3) Kebebasan untuk membentuk, masuk atau tidak masuk menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.⁷¹

Perlu disadari bahwa perjuangan dalam mewujudkan pelaksanaan hak pekerja, diperlukan dukungan nyata dari seluruh kelompok sosial yang ada dalam masyarakat, seperti Organisasi Serikat Pekerja. Karena serikat kerja berperan dalam menegakkan hak pekerja. Namun tidak semua serikat pekerja bersifat independen dan konsisten dalam membela anggotanya. Sehingga hak dasar pekerja ialah bebas untuk memilih antara membentuk dan masuk serikat kerja atau tidak.⁷²

Perlindungan pekerja/buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.⁷³

Maksud dari harkat dan martabat kemanusiaan dalam prinsip ini ialah tidak hanya menganggap pekerja/buruh sebagai faktor produksi belaka, namun juga sebagai manusia pribadi yang memiliki sikap mental yang diinginkan, yaitu sikap “memanusiakan manusia” melalui kesadaran bahwa pekerja/buruh adalah manusia yang mempunyai martabat, harkat dan harga diri. Karena kewajiban dan tugas kemanusiaan adalah meningkatkan derajat, martabat, harga diri dan kesejahteraan pekerja/buruh.⁷⁴

Perlindungan sesuai harkat dan martabat ialah meliputi pula pada perlindungan dalam memberikan upah sebagaimana dinyatakan dalam pasal 89 ayat (2) UU

⁷¹ Penjelasan Pasal 104 UU Ketenagakerjaan

⁷² Adrian Sutedi, *Hukum...*, h. 20

⁷³ Penjelasan Umum UU Ketenagakerjaan

⁷⁴ Adrian Sutedi, *Hukum...*, h. 28

Ketenagakerjaan, bahwa upah minimum pekerja harus mampu mewujudkan pencapaian KHL, hal ini dimaksudkan agar upah yang didapatkan pekerja telah sesuai dengan harkat dan martabat mereka sebagai manusia.

c) Prinsip Non Diskriminasi

Prinsip non diskriminasi berarti prinsip untuk memperlakukan kepada setiap pekerja/buruh dengan perlakuan yang sama dan memberikan kesempatan dalam dunia kerja. Dalam UU Ketenagakerjaan prinsip ini bertujuan mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.⁷⁵

Maksud dari bunyi pasal di atas ialah bahwa pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban kepada pihak pekerja/buruh tanpa membedakan antara jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.⁷⁶ Karena dengan memberlakukan unsur-unsur di atas, maka telah menimbulkan ketidakadilan dan kesenjangan sosial antar warga Negara.

Prinsip selanjutnya ialah kesamaan kesempatan kerja. Dalam pasal 4 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah untuk mewujudkan pemerataan kesempatan kerja, ini juga merupakan bentuk prinsip non diskriminatif. Penjelasan pasal 4 huruf a UU Ketenagakerjaan

⁷⁵ Pasal 6 UU Ketenagakerjaan

⁷⁶ Penjelasan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan

menyebutkan bahwa pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan kegiatan terpadu untuk memberikan kesempatan kerja seluas luasnya.

Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja.⁷⁷

d) Prinsip *No Work No Pay*

Prinsip *no work no pay* yaitu prinsip tidak bekerja maka tidak dibayar. Karena pada dasarnya, upah bagi pihak pekerja diberikan oleh pengusaha apabila terpenuhi unsur-unsur dalam perjanjian kerja salah satunya ialah pekerjaan tertentu atau pelayanan. Namun demikian, prinsip yang diberlakukan dalam dunia ketenagakerjaan ini memiliki pengecualian terhadap beberapa kondisi.⁷⁸

Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.⁷⁹

Penjelasan pasal di atas bahwa ketentuan tersebut merupakan prinsip yang pada dasarnya berlaku untuk semua pekerja/buruh, kecuali apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya.

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila⁸⁰:

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;

⁷⁷ Penjelasan Pasal 4 Huruf b UU Ketenagakerjaan

⁷⁸ Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan...*, h. 100

⁷⁹ Pasal 93 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan

⁸⁰ Pasal 93 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan

- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha;
- i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Dari pasal di atas, terlihat bahwa terdapat beberapa kondisi pihak pekerja/buruh yang meskipun tidak menjalankan kewajibannya untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, namun mereka tetap memiliki hak normatif tersebut. Dengan pengecualian, tidak dijalankannya pekerjaan mereka disebabkan kepada kondisi-kondisi di atas.

e) Prinsip Keterpaduan

Keterpaduan sendiri dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berasal dari kata padu yang memiliki arti bersatu, utuh dan kuat. Prinsip keterpaduan berarti prinsip adanya kesatuan dan koordinasi antara pihak pemerintah pada tingkat pusat dan pihak pemerintah pada tingkat daerah. Pada hakikatnya, prinsip keterpaduan ini dilakukan untuk memudahkan pemerintah dalam melakukan pengawasan terhadap pihak pengusaha dan pihak pekerja dalam dunia ketenagakerjaan.

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.⁸¹

⁸¹ Pasal 3 UU Ketenagakerjaan

Maksud dalam pasal ini adalah pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung antara pihak pusat dan daerah.⁸² Pasal 89 ayat (3) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa penetapan upah minimum ditetapkan Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Selain itu, prinsip keterpaduan juga diterapkan dalam menentukan komponen dan jenis KHL yang dilakukan dewan pengupahan tingkat provinsi dan tingkat kabupaten/kota. Keterpaduan dilakukan untuk melakukan survei harga.

Survei dilakukan oleh dewan pengupahan provinsi atau dewan pengupahan kabupaten/kota dengan membentuk tim yang keanggotaannya terdiri dari anggota dewan pengupahan dari unsur tripartit, unsur perguruan tinggi/pakar, dan dengan mengikutsertakan badan pusat statistik setempat.⁸³

Pengupahan dalam Islam diatur dalam bab *ijârah*. *Ijârah* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah, sehingga konsep pengupahan dalam *ijârah* harus memenuhi prinsip-prinsip *muâmalah*. Beberapa prinsip tersebut ialah:⁸⁴

- a) **Prinsip Ilahiyah.** Perilaku manusia dalam segala kehidupannya tidak dapat lepas dari pertanggung jawaban kepada Allah. Artinya semua tingkah laku manusia harus dipertanggung jawabkan di hadapan Allah.

⁸² Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2003), h. 6

⁸³ Pasal 3 Ayat (3) Permenaker Nomor 13 Tahun 2012

⁸⁴ Ismail Nawawi, *Fikih Muamalah Klasik dan Kontemporer*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012), h. 13-17

- b) **Prinsip Kebebasan.** Islam memberi kebebasan pada para pihak untuk melakukan segala bentuk perjanjian. Kebebasan ini bersifat mutlak selama tidak bertentangan dengan syariat Islam.
- c) **Prinsip Persamaan atau Kesetaraan.** Manusia berinteraksi dengan orang lain dalam melakukan kegiatan *muâmalah*, dan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dengan melandaskan persamaan dan kesetaraan dan saling melengkapi.
- d) **Prinsip Keadilan.** Segala transaksi dalam bidang bisnis harus mampu memberikan hak yang sesuai kepada masing-masing pihak dan berlaku secara adil berdasarkan syariat Islam.
- e) **Prinsip Kerelaan.** Dalam melakukan perjanjian bisnis harus dilakukan dengan cara saling suka sama suka atas dasar kerelaan antara kedua belah pihak, sehingga tidak ada yang merasa terpaksa.
- f) **Prinsip Kejujuran dan Kebenaran.** Kejujuran adalah hal yang harus dilakukan manusia dalam segala bidang kehidupan bisnis. Jika kejujuran tidak diterapkan maka telah merusak legalitas perjanjian itu sendiri.
- g) **Prinsip Tertulis dan Kesaksian.** Dalam perjanjian bisnis, supaya pihak selalu ingat isi perjanjian yang telah disepakati harus ditulis dan harus adanya saksi.

4. Pengupahan Menurut Permenaker Nomor 13 Tahun 2012

Permenaker mengatur kriteria komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana tercantum dalam pasal 88 ayat (1) UU

Ketenagakerjaan. Dalam peraturan ini dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kebutuhan hidup layak (KHL) ialah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja lajang untuk dapat hidup layak baik fisik, non fisik dan sosial untuk kebutuhan 1 bulan. Nilai masing-masing komponen dan jenis KHL diperoleh melalui survei harga yang dilakukan secara berkala oleh Dewan Pengupahan Provinsi atau Kabupaten/Kota yang selanjutnya disampaikan kepada Gubernur secara berkala. Permenaker menjelaskan bahwa penetapan upah minimum didasarkan pada KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Selain itu beberapa faktor yang menjadi pertimbangan adalah⁸⁵:

- a) Nilai KHL yang diperoleh ditetapkan dari hasil survei
- b) Produktivitas makro yang merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama
- c) Pertumbuhan ekonomi merupakan pertumbuhan nilai PDRB
- d) Kondisi pasar kerja, yang merupakan perbandingan jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama
- e) Kondisi usaha yang paling tidak mampu (*marginal*) yang ditunjukkan oleh perkembangan keberadaan jumlah usaha *marginal* di daerah tertentu pada periode tertentu.

Upah minimum ini berlaku bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Komponen KHL dalam permenaker meliputi 7 (tujuh) unsur yaitu makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi, serta rekreasi dan tabungan. Dalam 7 (tujuh) unsur itu mengandung 45 komponen, contoh unsur makanan dan minuman seperti beras, susu, minyak, sayur, buah, teh dan

⁸⁵ Pasal 6 Ayat (2) Permenaker Nomor 13 Tahun 2012

bumbu-bumbuan.⁸⁶ Pelaksanaan survei harga dilakukan melalui beberapa tahap di antaranya⁸⁷:

- a) Kuisisioner adalah hal yang ditanyakan tim survei kepada responden
- b) Pemilihan tempat survei di pasar tradisional dan bukan pasar tradisional
- c) Waktu survei dilakukan di minggu pertama tiap bulan
- d) Responden yang dipilih meliputi pedagang dan penyedia jasa
- e) Metode survei harga dilakukan dengan melakukan penyamaran.

5. Pengupahan Menurut PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Sebelum dibuat PP Nomor 78 Tahun 2015, sudah pernah di buat PP Nomor 18 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Pada penjelasan umumnya dijelaskan bahwa PP ini dibuat dengan tujuan mengupayakan ekonomi ke arah stabilitas yang makin mantap dan untuk mengganti hukum tenaga kerja dari KUHPerduta. Pada PP ini, yang dimaksud dengan upah adalah tidak termasuk upah lembur. Sistem upah pada PP ini didasarkan pada prestasi buruh dan tidak dipengaruhi oleh tunjangan yang tidak ada hubungannya dengan prestasi kerja.

PP di atas berfungsi sebagai pengaturan upah, sedangkan mengenai aturan pelaksanaannya diatur dalam Kepmenaker Nomor 226 Tahun 2000 tentang Upah Minimum. Bahwa penetapan upah minimum pekerja ditetapkan untuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja, dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan ekonomi.

Peninjauan terhadap besarnya upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota diadakan 1 (satu) tahun sekali.⁸⁸

⁸⁶ Lampiran 1 Permenaker Nomor 17 Tahun 2005

⁸⁷ Lampiran II Permenaker Nomor 13 Tahun 2012

Adapun PP Nomor 78 Tahun 2015 merupakan produk hukum yang dibuat untuk memberikan ketentuan pengupahan yang baru. Penghasilan yang layak dimanifestasikan dalam bentuk:

- a. Upah yang terdiri dari:
 - 1) Upah tanpa tunjangan
 - 2) Upah pokok dan tunjangan tetap
 - 3) Upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap
- b. Pendapatan non upah, yang terdiri dari:
 - 1) Tunjangan hari raya keagamaan
 - 2) Bonus
 - 3) Uang pengganti fasilitas kerja
 - 4) Uang servis pada usaha tertentu

PP ini menjelaskan bahwa penetapan upah minimum dilakukan setiap tahun berdasarkan KHL dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. KHL terdiri atas beberapa komponen yang menjadi klasifikasi kebutuhan hidup para pekerja. Komponen tersebut selanjutnya ditinjau dalam jangka waktu 5 tahun. Penetapan upah minimum dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum. Formula perhitungan upah minimum tersebut ialah

$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta \text{PDB}_t)\}$$

UM_n : Upah minimum yang akan ditetapkan

UM_t : Upah minimum tahun berjalan

Inflasi: Inflasi yang dihitung dari September tahun lalu sampai September tahun berjalan

⁸⁸ Pasal 4 Ayat (7) Kepmenaker Nomor 226 Tahun 2000

Δ PDBt: Pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang dihitung dari pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan.⁸⁹

Penetapan upah bagi pekerja stabil dan konsisten karena sudah terdapat rumusan yang bersifat tetap. Penyesuaian upah minimum menggunakan nilai pertumbuhan ekonomi pada dasarnya untuk menghargai peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Dalam pertumbuhan ekonomi ada beberapa faktor yang mempengaruhi, yaitu peningkatan produktivitas, pertumbuhan tenaga kerja dan pertumbuhan modal.⁹⁰

B. Tinjauan Umum Masalah Mursalah

1. Konsep tentang Masalah Mursalah.

Masalah mursalah ialah masalah yang secara eksplisit tidak ada satu dalil pun baik yang mengakuinya ataupun yang menolaknya. Masalah ini tidak disebutkan dalam nash secara tegas, masalah ini sejalan dengan syara' yang dapat dijadikan pijakan dalam mewujudkan kebaikan yang dibutuhkan manusia serta terhindar dari kemudharatan.⁹¹ Syarat-syarat yang harus diperhatikan bila menggunakan masalah mursalah dalam menetapkan hukum ialah, sebagai berikut⁹²:

- a. Kemaslahatan yang memang tidak terdapat dalil yang menolaknya
- b. Masalah yang dapat dipastikan bukan hal yang samar-samar
- c. Masalah itu hendaknya bersifat umum.

⁸⁹ Pasal 44 Ayat (2) PP Nomor 78 Tahun 2015

⁹⁰ Penjelasan Pasal 44 Ayat (2) PP Nomor 78 Tahun 2015

⁹¹ Tgk. Safriadi, *Maqashid Al-Syari'ah Ibnu 'Asyur*, (Aceh Utara: Sefaumi Persada, 2014), h. 31

⁹² Tgk. Safriadi, *Maqashid...*, h. 32

Dalam buku lain dijelaskan bahwa kemaslahatan yang ingin diselesaikan adalah yang memiliki syarat sebagai berikut⁹³:

- a. Masalah harus real atau berdasarkan prediksi yang kuat
- b. Maslahat yang ingin diwujudkan harus dapat diterima oleh akal
- c. Harus sesuai dengan tujuan syariat secara umum.
- d. Mendukung realisasi masyarakat *dharûriyyah* atau pokok.

Salah satu bentuk *maqâshid syari'at* ialah merealisasikan kemaslahatan bagi seluruh lapisan manusia. Tujuan ini meliputi pada tiga aspek yaitu⁹⁴:

- a. Untuk memelihara kebutuhan pokok primer manusia
- b. Untuk memelihara kebutuhan sekunder manusia
- c. Untuk memelihara kebutuhan tersier.

Beberapa hukum inilah yang selanjutnya menjadi pembahasan agama Islam untuk senantiasa dilindungi dan dipelihara, yaitu:

- a. Agama

Untuk menegakkan agama, Islam mewajibkan iman terutama rukun imam dan mensyariatkan hukum dengan rukun Islam yang lima.

- b. Jiwa

Untuk memelihara jiwa, Islam memerintahkan makan dan minum.

Memakai pakaian dan bertempat tinggal sekedar cukup untuk memelihara kebinasaan. Begitu pula Islam mensyariatkan hukum qishas, diyat dan

⁹³ Muhammad Syukri Albani Nasution, *Filsafat Hukum...*, h. 107

⁹⁴ M. Ali Hasan, *Perbandingan Mazhab*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002), h. 96-97

kafarat bagi yang sengaja melakukan pembunuhan, bunuh diri dan menyiksa tubuh.

c. Akal

Untuk memelihara akal, Islam mengharamkan khamer dan segala jenis makanan dan minuman yang memabukkan, serta memberikan hukuman kepada peminum khamer itu.

d. Keturunan

Untuk memelihara kehormatan atau keturunan, Islam mensyariatkan hukuman badan berupa had bagi orang yang berzina dan orang yang menuduh orang baik-baik berbuat zina.

e. Harta

Untuk memelihara harta, Islam mengharamkan mencuri, menipu, menjalankan dan memakan riba. Merusak harta baik milik sendiri maupun milik orang lain.

Salah satu prinsip hukum Islam ialah meniadakan kesempitan. Pada dasarnya manusia tidak suka pembebanan, baik fisik maupun mental. Apalagi dengan pembebanan tersebut, secara otomatis manusia menolaknya.

لا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”⁹⁵

⁹⁵QS. Al-Baqarah (2): 286

Oleh karena itulah Allah SWT menetapkan hukum Islam sesuai kadar kemampuan seseorang.⁹⁶ Penetapan hukum Islam atas manusia senantiasa memerhatikan kemaslahatan manusia. Hal ini terjadi sesuai situasi dan kondisi masyarakat. Maka hukum yang ditetapkan mampu diterima dengan lapang dada karena sesuai dengan akal. Penetapan hukum didasarkan 3 sendi pokok, yaitu⁹⁷:

1. Hukum ditetapkan setelah masyarakat membutuhkan hukum
2. Hukum ditetapkan oleh kekuasaan yang berhak menetapkan hukum dan memudahkan masyarakat ke bawah ketetapanannya
3. Hukum ditetapkan menurut kadar kebutuhan masyarakat.

2. Kaidah yang digunakan dalam Maslahah Mursalah

Teori Maslahah mursalah memiliki beberapa kaidah fiqh yang mendukungnya. Kaidah-kaidah inilah yang juga menjadi dasar pertimbangan masalah mursalah itu diterapkan. Kaidah asasi tersebut ialah⁹⁸:

- a. الأمور بمقاصدها

Segala sesuatu itu tergantung pada maksud dan tujuannya.

- b. الأمر إذا ضاق اتسع

Segala sesuatu jika sempit atau darurat, maka bisa menjadi luas.

- c. الضرر يزال

Kemudharatan atau bahaya harus dihilangkan.

⁹⁶ Muhammad Syukri Albani Nasution, *Filsafat Hukum...*, h. 113

⁹⁷ Muhammad Syukri Albani Nasution, *Filsafat Hukum...*, h. 117

⁹⁸ Abbas Arfan, *Kaidah-kaidah Fiqh Muamalah dan Aplikasinya dalam Ekonomi Islam & Perbankan Syariah*, (Jakarta: Direktorat Pendidikan Tinggi Islam, 2012), h. 137

d. المشقة تجلب التيسر

Kesulitan mendatangkan kemudahan

e. إن الأحكام التي ينشأ عن تطبيقها حرج على المكلف ومشقة في نفسه أو ماله فالشريعة تخففهما بما يقع تحت قدرة المكلف دون عسر أو حرج

Hukum yang praktinya menyulitkan mukallaf dan pada diri dan sekitarnya terdapat kesulitan, maka syariat meringankannya sehingga beban tersebut berada di bawah kemampuan mukallaf tanpa kesulitan dan kesusahan.⁹⁹

Dasar dari kaidah masalah mursalah di atas adalah sebagai berikut:

يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمُ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمُ الْعُسْرَ

Allah menghendaki kemudahan bagimu, dan tidak menghendaki kesukaran bagimu.¹⁰⁰

يُرِيدُ اللَّهُ أَنْ يُخَفِّفَ عَنْكُمْ وَخَلَقَ الْإِنْسَانَ ضَعِيفًا

Allah hendak memberikan keringanan kepadamu, dan manusia dijadikan bersifat lemah.¹⁰¹

3. Teori Masalah Mursalah Najmuddîn Ath-Thufî

Najmuddin Ath-Thufi adalah seorang ulama fiqh dan ushul fiqh mazhab Hanbali yang dilahirkan di desa Thufa, Sharshar, Irak.¹⁰² Nama lengkapnya adalah Abû al-Râbi' Sulaimân Ibn 'Abdu al-Qawwî ibn 'Abdul Karîm ibn Sa'id. Ath-Thufi merupakan nama yang dihubungkan dengan tempat kelahirannya yaitu Thufa. Ia lahir

⁹⁹ Jaih Mubarak, *Kaidah Fiqh Sejarah dan Kaidah Asasi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002), h. 139

¹⁰⁰ QS. Al-Baqarah (2): 185

¹⁰¹ QS. An-Nisa' (4): 28

¹⁰² Abdul Wahab Khallaf, *Mashâdir al-Tasyrî' al-Islamî fî mâ lâ Nashsha fî hi*, cet ke-3, (Kuwait: Daar al-Qalam, 1972), h. 96

tahun 675 H (1276 M) dan wafat tahun 716 H (1316 M).¹⁰³ Ath-Thufi adalah seorang ilmuwan yang haus terhadap berbagai ilmu pengetahuan, sehingga dalam sejarah tercatat bahwa ia pernah belajar fikih ke Sharshar dengan Syekh Zainuddîn ‘Alî ibn Muhammad al-Sarsari al-Buqî, dan pernah juga menghafal kitab fiqh Mukhtashar al-Kharaqî.¹⁰⁴

Menurut pemikiran Najmuddin Ath-Tufi intisari dari keseluruhan ajaran Islam yang terkandung dalam nash ialah kemaslahatan bagi manusia secara universal. Menurut Ath-Thufi seluruh macam bentuk kemaslahatan disyari’atkan dan wujud masalah itu tidak perlu memperoleh konfirmasi dari nash. Pemikiran Ath-Thufi yang tidak sejalan dengan para ulama semasanya menyebabkan ia ketinggalan, tetapi substansi pemikirannya kemudian mendapat perhatian para pakar sesudahnya.¹⁰⁵ Ath-Thufi telah menulis syarah empat puluh hadis yang dikumpulkan oleh Imam Nawawi dalam kitab *Syarah al-Arba’în an-Nawawiyyah*. Ketika telah sampai hadis ketiga puluh dua yaitu:

لا ضرر ولا ضرارا

Ath-Thufi merasa kesulitan dalam mensyarahnya, kemudian beliau mendapatkan inspirasi terhadap dalil syar’i yang berkaitan dengan hukum dan posisi pemeliharaan maslahat dalam hadits ini. Beliau dalam mensyarah hadis ini memiliki

¹⁰³ Mushtafa Zaid, *al-Mashlahah fi al-Tasyri’ al-Islamî wa Najmuddin al-Thufi*, cet ke-2, (Mesir: Daar al-Fikr al-Arabi, 1964), h.67

¹⁰⁴ Mushtafa Zaid, *al-Mashlahah fi al-Tasyri’*..., h. 70

¹⁰⁵ Khairunnas Rajab dan Efrinaldi, “Rekonstruksi Teori Maslahah dalam Kajian Pembaharuan Perundangan Islam: Analisis Terhadap Pemikiran Najmuddin Ath-Thufi,” *Jurnal Syariah*, 3 (2009), h.7

pandangan yang berbeda dengan ulama terdahulu. Bagi Ath-Thufi, tujuan syariat adalah kemaslahatan sehingga segala bentuk maslahat harus dicapai tanpa merincinya. Ath-Thufi mendefinisikan masalah sebagai berikut:

Ungkapan dari sebab yang membawa kepada tujuan syara' dalam bentuk ibadah atau adat.

Ada empat prinsip yang dianut oleh Ath-Thufi tentang mashlahah, yang menyebabkan pandangannya berbeda dengan jumhur, yaitu¹⁰⁶:

1. Akal bebas menentukan kemashlahatan dan kemafsadatan, khususnya dalam bidang *muâmalah* dan adat. Dasar ini membawa implikasi bahwa untuk menentukan sesuatu itu mashlahah atau bukan, cukup digunakan nalar manusia tanpa harus didukung oleh nash.
2. Mashlahah merupakan dalil mandiri dalam menetapkan hukum. Oleh sebab itu untuk kehujjahan mashlahah tidak diperlukan dalil pendukung karena mashlahah itu didasarkan pada pendapat akal semata. Kehujjahan tidak bergantung pada kesaksian atau konfirmasi nash.
3. Ruang lingkup mashlahah terbatas pada persoalan *muâmalah* duniawi dan adat kebiasaan. *Muâmalah* dimaksudkan untuk memberikan kemashlahatan dan manfaat kepada manusia. Oleh sebab itu manusialah yang lebih mengetahui kemashlahatannya. Atas dasar ini manusia harus berpegang pada mashlahah ketika bertentangan dengan nash.

¹⁰⁶ Mushtafa Zaid, *al-Mashlahah fi al-Tasyri'*..., h. 127

4. Mashlahah merupakan dalil syara' yang terkuat. Mashlahah bukan hanya merupakan hujjah semata ketika tidak terdapat dalam nash dan ijma' tapi juga harus didahulukan atas nash dan ijma' di saat terjadi pertentangan antara keduanya.

Pendapatnya mengenai mashlahah didahulukan daripada nash dan ijma', bukan berarti ia mengabaikan atau meninggalkan nash dan ijma' tetapi kedudukan mashlahah itu hanya sebagai bayan *takhshîs* terhadap ayat Al-qur'an. Selain ini mashlahah didahulukan artinya didahulukan daripada ayat yang zhanni dan ijma' yang lemah.¹⁰⁷

Contoh aplikasi masalah Ath-Thufi adalah larangan menumpuk bahan kebutuhan pokok. Sebuah hadis menyatakan tidak boleh menahan harta kecuali orang aniaya. Hadis ini mengandung larangan menumpuk bahan makanan pokok. Namun demi untuk menjaga kestabilan harga dan ketersediaan bahan makanan pokok, seperti beras, gula dan lain-lain. Menimbun beras dan semacamnya yang dilakukan oleh Depot Logistik dapat dibenarkan bahkan diharuskan sekalipun bertentangan kandungan hadis tersebut.

Dalam tempat yang lain dia menulis "Tidak boleh dikatakan, bahwa agama lebih mengetahui kemaslahatan manusia sehingga kemaslahatan tersebut harus tetap diambil dari dalil agama (*nash*). Karena kita berpendapat bahwa menjaga kemaslahatan adalah termasuk dalil agama. Ia adalah yang paling kuat dan yang paling khusus. Dengan demikian, ketika mengambil kemaslahatan ia harus

¹⁰⁷ Elfia, "al Mashlahah dalam Pandangan Najmuddin al-Thufi", *Al Muqaranah*, 5 (2014), h. 19

didahulukan. Dan, ini terjadi dalam ibadah yang kemaslahatannya tidak bisa diketahui melalui akal serta adat. Adapun kemaslahatan politik yang ada hubungannya dengan hak-hak mereka, ia bisa diketahui dengan adat dan akal. Namun jika kita melihat dalil syariat bersifat ambigu untuk menjelaskannya kita harus tahu bahwa syariat telah menyerahkan kepada kita untuk memperhatikannya”.¹⁰⁸



¹⁰⁸ Yusuf Al-Qardhawi, *Dirâsah...*, h. 112

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. **Perubahan Ketentuan Pengupahan dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ditinjau Berdasarkan Prinsip Hukum Ketenagakerjaan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003**

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan mengenai prinsip-prinsip yang terkandung dalam UU Ketenagakerjaan serta konsep pengupahan dalam PP tentang Pengupahan. Selanjutnya, pada bab ini dijelaskan mengenai perubahan ketentuan pengupahan dalam PP Pengupahan tersebut apabila ditinjau menurut prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah ketentuan pengupahan dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 telah mengandung seluruh prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan dalam UU Ketenagakerjaan ataukah belum, sehingga menyebabkan pro dan kontra sebagaimana disebutkan pada latar belakang peneliti.

Beberapa prinsip yang terkandung dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah sebagai berikut:

1. Prinsip Demokrasi

Prinsip demokrasi yang berarti adanya musyawarah untuk mufakat antara pihak pengusaha dan pihak pekerja, pada UU Ketenagakerjaan diwujudkan dalam bentuk kesepakatan bersama antara pihak tersebut dalam menetapkan upah.

Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁰⁹

Prinsip demokrasi juga memiliki arti bahwa seluruh pihak dalam hubungan kerja (hukum ketenagakerjaan) memiliki peranan masing-masing. Pihak-pihak tersebut ialah para pekerja, pengusaha dan pemerintah. Telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa ketiga pihak ini dalam hubungan industrial memiliki peran yang saling berhubungan. Hal ini dinyatakan dalam salah satu pasal dalam UU Ketenagakerjaan, yaitu pasal 102 UU Ketenagakerjaan.

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah.¹¹⁰

Dalam pasal 102 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa peran pekerja ialah melakukan kewajiban pelayanannya sebagai pekerja, sedangkan pengusaha memiliki peran untuk memberikan upah dan kesejahteraan bagi para pekerjanya. Peran pemerintah di sini adalah sebagai pengawas antara kedua pihak tersebut, baik itu dari

¹⁰⁹ Pasal 91 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan

¹¹⁰ Pasal 1 Angka 16 UU Ketenagakerjaan

segi perjanjian kerja, pengupahan dan pelanggaran. Sehingga yang dimaksud dengan prinsip demokrasi ialah adanya partisipasi dari segala pihak, sehingga tercipta adanya musyawarah untuk mufakat. Contoh adanya musyawarah untuk mufakat dalam UU Ketenagakerjaan ialah dalam tahap pembuatan perjanjian kerja bersama atau PKB dalam pasal 1 angka 21 UU Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Pada pasal tersebut terlihat jelas bahwa antara pekerja dan pengusaha memiliki hak yang sama untuk mengeluarkan pendapat mereka atau ikut berpartisipasi dalam melakukan perjanjian kerja bersama. Hal ini sesuai dengan pasal 28E UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas kebebasan berserikat berkumpul dan mengeluarkan pendapat. Adapun peran pemerintah adalah melakukan pengawasan apabila terjadi pelanggaran baik terhadap perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan. Hal ini selanjutnya dibahas pada prinsip keterpaduan.

PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan juga mengadopsi prinsip demokrasi ini sebagai salah satu dasar dalam ketentuan pengupahan. Karena demokrasi sendiri merupakan salah satu hak asasi manusia, sehingga segala peraturan perundang-undangan harus mengandung prinsip ini.

Untuk menegakkan dan melindungi hak asasi manusia sesuai prinsip Negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.¹¹¹

¹¹¹ Pasal 28I Ayat (5) UUD 1945

Adapun pasal dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 yang mengandung prinsip demokrasi dalam pengaturannya ialah sebagai berikut:

- a) Pasal 1 angka 10 yang menjelaskan tentang adanya serikat pekerja. Dalam pasal ini terlihat bahwa pekerja diberikan hak membentuk sebuah organisasi sebagai wadah bagi mereka untuk bermusyawarah dan mengeluarkan pendapat mereka tentang ketentuan dalam dunia kerja pada instansi yang mereka tempati.

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

- b) Pasal 15 ayat (2)

Penetapan besarnya upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Pekerja dan pengusaha memiliki hak yang sama untuk melakukan musyawarah untuk mufakat dalam membuat sebuah kesepakatan. Kesepakatan yang dimaksud dalam pasal ini adalah kesepakatan dalam menetapkan besarnya upah pekerja berdasarkan satuan hasil yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang telah disepakati oleh keduanya.

- c) Pasal 32

Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 24 sampai dengan pasal 31 ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan pasal tersebut, terlihat jelas bahwa dalam menetapkan upah bagi pekerja yang berhalangan sebagaimana diatur dalam pasal 24 ayat (2), maka besarnya upah bisa pula ditetapkan dalam perjanjian kerja bersama yang di dalamnya mengikutsertakan pekerja dalam berpendapat.

2. Prinsip Perlindungan Tenaga Kerja Sesuai Harkat dan Martabat Kemanusiaan

Definisi harkat dan martabat dalam prinsip ini ialah perlindungan tenaga kerja sebagai manusia yang memiliki kemuliaan dan harga diri yang sama antar manusia sebagaimana dinyatakan dalam UUD 1945.

Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat dan harta benda yang di bawah kekuasaannya.¹¹²

Salah satu karakteristik tercapainya kehormatan, martabat dan harta benda pihak pekerja adalah adanya kesejahteraan para tenaga kerja. Beberapa kesejahteraan tenaga kerja ini merupakan langkah untuk mewujudkan perlindungan pekerja sesuai dengan kehormatan dan martabatnya sebagai manusia. Beberapa jenis kesejahteraan sebagai wujud perlindungan pekerja ialah sebagai berikut¹¹³:

- a. Perlindungan upah
- b. Waktu istirahat dan cuti
- c. Keselamatan dan kesehatan kerja
- d. Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek)
- e. Upaya meningkatkan pelayanan Jamsostek

¹¹² Pasal 28G UUD 1945

¹¹³ Adrian Sutedi, *Hukum...*, h. 142

Maksud dari ”pemenuhan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan” adalah pemenuhan kewajiban pengusaha kepada pekerja/buruh antara lain tunjangan hari raya keagamaan, upah lembur, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, upah karena sakit, iuran dan manfaat jaminan sosial.¹¹⁴

Dari seluruh komponen kesejahteraan tenaga kerja di atas ternyata juga telah diatur dalam PP Nomor 78 Tahun 2015. Perlindungan kerja sesuai martabat manusia yang bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan pekerja meliputi hak dasar seperti hak keselamatan, kesehatan, moral, susila, berserikat dan lain-lain sebagaimana dicantumkan dalam bab sebelumnya. Beberapa bentuk perlindungan tenaga kerja yang sesuai dengan kehormatan dan martabat manusia dinyatakan dalam beberapa pasal pada PP Nomor 78 Tahun 2015 di bawah ini, di antaranya ialah:

1) Pasal 3 ayat (2)

Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a) Upah minimum;
- b) Upah kerja lembur;
- c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f) Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g) Denda dan potongan upah;
- h) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j) Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Berdasarkan pasal di atas, terlihat bahwa PP Nomor 78 Tahun 2015 juga telah memberikan pengaturan terkait hak bagi pekerja untuk istirahat. Selanjutnya yang

¹¹⁴ Penjelasan Pasal 16 PP Nomor 78 Tahun 2015

dimaksud dengan hak dasar pekerja untuk mendapat hak waktu istirahat diatur pada pasal yang lain.

Hak waktu istirahat pekerja ialah sebagai berikut¹¹⁵:

- a) hak istirahat mingguan;
- b) cuti tahunan;
- c) istirahat panjang;
- d) cuti sebelum dan sesudah melahirkan; atau
- e) cuti keguguran kandungan

2) Pasal 6 ayat 1

Pendapatan non upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf b berupa tunjangan hari raya keagamaan.

Pasal di atas menyatakan bahwa perlindungan tenaga kerja sesuai martabat juga berupa pemberian tunjangan hari raya keagamaan bagi masing-masing pekerja. Pemberian tunjangan hari raya dianggap sebagai perlindungan sesuai martabat kemanusiaan karena pekerja bukanlah hanya berperan sebagai pekerja, namun juga sebagai manusia berkeyakinan (agama) yang harus dihormati.

3) Pasal 33

Upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat (2) huruf b wajib dibayar oleh pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja atau pada istirahat mingguan atau dipekerjakan pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada pekerja/buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Perlindungan tenaga kerja juga berlaku bagi para pekerja yang melakukan kerja lembur. Hal ini dimaksudkan agar pengusaha memberikan hak yang sesuai dengan kinerja pekerja. Apabila pekerja dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan jam

¹¹⁵ Pasal 24 Ayat (5) PP Nomor 78 Tahun 2015

kerja lembur, maka dengan pertimbangan martabat sebagai manusia pekerja juga harus mendapatkan upah kerja lembur. Karena mereka telah merelakan waktu istirahat mereka untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Sehingga sudah seharusnya upah yang mereka dapat juga merupakan upah kerja lembur.

4) Pasal 35

Upah untuk pembayaran pesangon sebagaimana dimaksud dalam pasal 34 ayat (1) dan ayat (2) diberikan dengan ketentuan:

- a) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 (tiga puluh) kali penghasilan sehari;
- b) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota; atau
- c) Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Pengaturan terkait adanya perlindungan tenaga kerja berupa pemberian uang pesangon merupakan bentuk perlindungan martabat pekerja. Karena bagi para pekerja yang telah pensiun, mereka kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan lagi. Dengan pertimbangan martabat dan kemanusiaan, maka para pekerja juga diberikan hak untuk mendapatkan uang pesangon dari instansi tempat mereka bekerja.

Perlindungan tenaga kerja sesuai martabat dan kehormatan kemanusiaan tidak hanya berupa kesejahteraan tenaga kerja saja, namun juga berupa pembangunan nasional yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas sendiri tidak hanya berarti ratio antara output dan input, namun juga berkaitan dengan

aspek persaingan. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan industrial, sehingga apabila hubungan antara pekerja dengan pengusaha bersifat harmonis, maka berdampak pada produktivitas para pekerja dan akhirnya juga berimbas kepada peningkatan produktivitas perusahaan. Sehingga pembangunan nasional yang berupaya meningkatkan produktivitas dan daya saing dapat terwujud.¹¹⁶

Dalam PP Nomor 78 Tahun 2015, prinsip pembangunan nasional berupa peningkatan produktivitas dan daya saing perusahaan dapat ditemukan dalam pasal 23 ayat (1) yang menyatakan bahwa peninjauan upah minimum menggunakan pertimbangan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi dengan melihat kemampuan perusahaan.

Penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum.¹¹⁷

Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut¹¹⁸:

$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta \text{PDBt})\}$$

Dengan keterangan bahwa:

UM_n : Upah minimum yang akan ditetapkan

UM_t : Upah minimum tahun berjalan

Inflasi: Inflasi yang dihitung dari September tahun lalu sampai September tahun berjalan

Δ PDBt : Pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang dihitung dari pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan.¹¹⁹

¹¹⁶ Adrian Sutedi, *Hukum...*, h. 36

¹¹⁷ Pasal 44 Ayat (1) PP Nomor 78 Tahun 2015

¹¹⁸ Pasal 44 Ayat (2) PP Nomor 78 Tahun 2015

¹¹⁹ Penjelasan Pasal 44 Ayat (2) PP Nomor 78 Tahun 2015

Pasal ini sesuai dengan ketentuan peninjauan upah dalam UU Ketenagakerjaan. UU menyatakan bahwa peninjauan upah dilakukan dengan pertimbangan kemampuan perusahaan. Pasal 44 ayat (2) dalam PP menggunakan unsur PDBt sebagai bentuk kemampuan perusahaan. Sehingga dengan adanya formulasi yang tetap dan jelas, perusahaan mampu meninjau upah pekerja agar tetap sesuai kemampuan finansial perusahaan, hal ini secara tidak langsung telah memberikan perlindungan kepada upah pekerja sesuai martabat kemanusiaan. Karena dengan formulasi upah yang jelas, maka telah berdampak pada perlindungan upah pekerja yang jelas pula.

Bentuk prinsip ini dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 dinyatakan dalam kebijakan pengupahan. Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh.

Penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 41 dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.¹²⁰

Prinsip perlindungan tenaga kerja semakin terlihat dengan adanya penetapan upah minimum yang dilakukan gubernur didasarkan pada kebutuhan hidup layak yang dilakukan setiap tahun. Pada pasal 43 ayat (3) dan ayat (4) disebutkan bahwa kebutuhan hidup layak atau KHL memiliki beberapa komponen, di mana tiap komponen tersebut mengandung beberapa jenis kebutuhan hidup pekerja. Penggunaan KHL sebagai dasar penetapan upah minimum merupakan bentuk prinsip

¹²⁰ Pasal 43 Ayat (1) PP Nomor 78 Tahun 2015

perlindungan tenaga kerja yang telah sesuai dengan harkat dan martabatnya. Namun pada ayat selanjutnya disebutkan bahwa:

Komponen sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditinjau dalam jangka waktu 5 (lima) tahun.¹²¹

Pasal inilah yang menjadi permasalahan para pekerja, karena peninjauan komponen dan jenis kebutuhan masyarakat yang hanya dilakukan selama 5 tahun sekali. Sedangkan harga kebutuhan bersifat relatif yang bisa mengalami kenaikan harga atau penurunan harga. Apabila peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup hanya dilakukan sekali dalam jangka waktu 5 (lima) tahun, maka telah merugikan masyarakat apabila upah yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan harga kebutuhan hidup layak.

Tingkat harga kebutuhan hidup yang sifatnya tidak stabil dan tetap, telah mengakibatkan perekonomian para pekerja menurun ketika harga kebutuhan mengalami kenaikan. Ketika harga barang masih bersifat relatif, maka seharusnya ketentuan besarnya upah pekerja juga relatif dan disesuaikan dengan tingkat harga kebutuhan hidup layak manusia.

Bunyi pasal di atas apabila diamati sekilas memang tidak sesuai dengan prinsip perlindungan tenaga kerja. Karena apabila peninjauan terkait komponen jenis kebutuhan hidup manusia hanya dilakukan sekali dalam jangka waktu 5 (lima) tahun, maka berdampak buruk pada pertumbuhan ekonomi pekerja.

¹²¹ Pasal 43 Ayat (5) PP Nomor 78 Tahun 2015

Namun demikian, menurut peneliti pasal ini sebenarnya telah sesuai dengan prinsip perlindungan tenaga kerja, hanya saja bentuk perlindungan tidak lagi diwujudkan dengan melakukan peninjauan komponen KHL tiap tahun namun dengan diberlakukannya formula upah pekerja yang tetap.

3. Prinsip Non Diskriminasi

Apabila berbicara tentang hak dasar dalam PP Nomor 78 Tahun 2015, maka hak dasar tersebut ialah mendapat perlindungan upah dan perlakuan yang sama. Dalam UU Ketenagakerjaan bagian menimbang dijelaskan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Pengertian dari prinsip non diskriminasi sendiri dalam penjelasan pasal 5 UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.¹²²

¹²² Pasal 5 UU Ketenagakerjaan

Pasal di atas merupakan bentuk sikap non diskriminasi yang diberikan pemerintah kepada warga Negara. bahwa tiap warga Negara memiliki hak yang sama tanpa diskriminasi (dibeda-bedakan) untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.¹²³

PP Nomor 78 Tahun 2015 lahir untuk memberikan pedoman pengupahan yang baru bagi pelaku hubungan industrial agar tidak terjadi diskriminasi antar pihak. Sehingga wujud prinsip penjaminan hak dasar dan kesamaan kesempatan adalah berupa pemberian dan perlindungan upah yang layak.

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya¹²⁴

Sedangkan pada pasal di atas, menjelaskan tentang sikap non diskriminasi antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Sikap non diskriminasi ini berupa hak pekerja dalam memperoleh upah yang sama dalam pekerjaan yang sama besarnya. Selanjutnya pada penjelasan pasal 11 disebutkan, bahwa yang dimaksud dengan pekerjaan yang sama nilainya adalah pekerjaan yang bobotnya sama diukur dari kompetensi, risiko kerja, dan tanggung jawab dalam satu perusahaan.

Dari keterangan di atas, tampak jelas bahwa prinsip penjaminan hak dasar diwujudkan melalui perlindungan upah yang setara sesuai kontribusi pekerjaannya. Sedangkan prinsip kesamaan kesempatan ialah kesamaan bagi seluruh pekerja yang memiliki bobot pekerjaan yang sama untuk mendapatkan upah yang sama pula.

¹²³ Pasal 6 UU Ketenagakerjaan

¹²⁴ Pasal 11 PP Nomor 78 Tahun 2015

Setiap orang bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.¹²⁵

Pasal dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 yang mencerminkan adanya prinsip non diskriminasi ialah pasal 11. Pada pasal ini dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh memiliki hak secara normatif dan mutlak untuk memperoleh upah yang sama terhadap pelayanan atau pekerjaan yang sama derajatnya. Pasal ini memiliki prinsip non diskriminatif sebagai representatif dalam mewujudkan pembangunan nasional. Karena setiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mendapat penghidupan yang layak dengan kemampuan tenaga tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik. Para pekerja berhak mendapat perlakuan yang sama tanpa ada diskriminasi sosial dari pengusaha.¹²⁶

4. Prinsip *No Work No Pay*

Prinsip ini berarti bahwa tiada pekerjaan, maka tiada upah. dalam UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa terdapat beberapa pengecualian terhadap pekerja yang tidak melakukan pekerjaannya sebagaimana dinyatakan dalam pasal 93 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Demikian pula dengan PP Nomor 78 Tahun 2015, di dalamnya juga mengandung pasal yang menjelaskan bahwa pekerja tidak mendapatkan upah apabila tidak melakukan pekerjaan mereka.

Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan.¹²⁷

¹²⁵ Pasal 28I Ayat (2) UUD 1945

¹²⁶ Harjan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan...*, h. 7

¹²⁷ Pasal 24 Ayat (1) PP Nomor 78 Tahun 2015

Pada ayat selanjutnya pun dijelaskan bahwa terdapat beberapa pengecualian di mana pekerja yang tidak melakukan pekerjaannya namun tetap mendapatkan upahnya. Hal ini dijelaskan secara rinci pada pasal 24 ayat (2) hingga pasal 24 ayat (5) dan pasal 26 hingga pasal 31 PP Nomor 78 Tahun 2015.

Pekerja/Buruh yang tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan:

- a. berhalangan;
- b. melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; atau
- c. menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; tetap dibayar upahnya.¹²⁸

Sedangkan alasan-alasan pekerja tidak masuk kerja atau tidak melakukan pekerjaan diatur dalam pasal 24 ayat (3) sampai ayat (5). Alasan-alasan tersebut ialah karena sakit, perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya, seperti menikah, menikahkan mengkhitan, melahirkan atau keguguran kandungan, keluarga meninggal dunia, karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya seperti menjalankan kewajiban terhadap Negara atau beribadah, dan karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya seperti cuti.

Pada pasal 26 hingga pasal 31 dijelaskan secara rinci bagaimana sistem pembayaran upah bagi pekerja yang tidak melakukan pekerjaannya dikarenakan berhalangan, seperti berhalangan karena sakit, menikah, melahirkan, cuti atau istirahat dan melakukan pekerjaan lain atas perintah perusahaan atau pengusaha. Pembayaran upah pekerja sendiri diberikan mulai dari 100% hingga 25%. Besar kecilnya upah ini disesuaikan dengan alasan pekerja yang berhalangan melakukan pekerjaannya.

¹²⁸ Pasal 24 Ayat (2) PP Nomor 78 Tahun 2015

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena sakit sebagaimana dimaksud dalam pasal 24 ayat (3) huruf a sebagai berikut¹²⁹:

- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus persen) dari upah;
- b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah;
- c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh persen) dari upah; dan untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha;
- d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

5. Prinsip Keterpaduan

Prinsip keterpaduan sebagaimana yang telah dijelaskan dalam bab sebelumnya ialah prinsip yang berarti adanya integrasi dan koordinasi antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah dalam melakukan sebuah pengawasan. Pengawasan dalam hal ini adalah pengawasan terkait dalam ketentuan pengupahan.

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.¹³⁰

Maksud dalam pasal ini adalah bahwa prinsip pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan prinsip pembangunan nasional, khususnya prinsip demokrasi Pancasila serta prinsip adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling

¹²⁹ Pasal 26 Ayat (1) PP Nomor 78 Tahun 2015

¹³⁰ Pasal 3 UU Ketenagakerjaan

mendukung. Hal ini telah dijelaskan pula dalam penjelasan pasal 3 UU Ketenagakerjaan.¹³¹

Pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.¹³²

Prinsip keterpaduan berarti setiap daerah-daerah di Indonesia diberikan hak untuk mengatur urusan rumah tangganya sendiri terkait hukum ketenagakerjaan. Meskipun demikian, segala peraturan dan ketentuan yang digunakan daerah dalam mengurus rumah tangganya tetap berasal dari pusat. Prinsip ini terkandung dalam bunyi pasal berikut ini:

Dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam pasal 43 ayat (5), gubernur menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan memperhatikan rekomendasi bupati/walikota serta saran dan pertimbangan dewan pengupahan provinsi.¹³³

Dari pasal di atas, terlihat bahwa terdapat prinsip keterpaduan dan koordinasi antara pihak pusat dan daerah dalam melakukan peninjauan KHL. Meskipun pada akhirnya yang menetapkan adalah gubernur, namun pada prosesnya gubernur tetap memperhatikan rekomendasi dari bupati/walikota dan saran serta pertimbangan dewan pengupahan provinsi.

Menteri, menteri terkait, gubernur, bupati/walikota, atau pejabat yang ditunjuk sesuai dengan kewenangannya mengenakan sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam pasal 59 kepada pengusaha.¹³⁴

¹³¹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum...*, h. 6

¹³² Pasal 102 UU Ketenagakerjaan

¹³³ Pasal 47 Ayat (2) PP Nomor 78 Tahun 2015

¹³⁴ Pasal 60 Ayat (1) PP Nomor 78 Tahun 2015

Pengenaan sanksi administratif di atas selanjutnya diatur pada ayat berikutnya yaitu pasal 60 ayat (2) yang menyatakan bahwa pengenaan sanksi administratif diberikan berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang berasal dari pengaduan dan tindak lanjut hasil pengawasan ketenagakerjaan.

Selain untuk melakukan peninjauan, prinsip keterpaduan juga berperan dalam pelaksanaan sanksi administratif. Hal ini dijelaskan dalam pasal di atas., bahwa bagi menteri, menteri terkait, gubernur, bupati/walikota, atau pejabat yang ditunjuk sesuai dengan kewenangannya diberikan hak untuk mengenakan sanksi administratif kepada pengusaha, meskipun pada akhirnya pelaksanaan pengenaan sanksi tersebut dilaporkan kepada menteri.

B. Perspektif Teori Masalah Mursalah terhadap Perubahan Ketentuan Pengupahan dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Berdasarkan jawaban rumusan masalah pertama mengenai perubahan ketentuan pengupahan dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 jika ditinjau menurut prinsip hukum ketenagakerjaan, selanjutnya dianalisa perubahan tersebut menggunakan salah satu teori dalam Islam yaitu teori masalah mursalah, yang diambil dari salah satu tokoh ulama yaitu Najmuddin Ath-Thufi. Teori masalah mursalah sendiri sesungguhnya sudah pernah dibahas oleh beberapa ulama lainnya, sebut saja As-Syathibi, Al-Ghazali, Ibnu 'Asyur, dan lain-lain. Namun pada kesempatan ini, peneliti memilih pandangan Najmuddin Ath-Thufi karena pandangan ulama ini yang begitu khas dan mencolok perbedaannya dengan ulama lain.

Dari teori masalah mursalah Najmuddin At-Thufi, kemudian dianalisa terkait perubahan ketentuan pengupahan dalam PP Nomor 78 Tahun 2015, yang dipandang melalui 2 cara, yaitu dengan melihat seberapa besar manfaat atau masalah yang muncul dari adanya perubahan ketentuan pengupahan tersebut, dan seberapa besar pula mafsadat yang muncul.

Bagi Najmuddin Ath-Thufi, intisari dari keseluruhan ajaran Islam yang terkandung dalam nash ialah kemaslahatan bagi manusia secara universal. Menurut Ath-Thufi seluruh macam bentuk kemaslahatan disyari'atkan dan wujud masalah itu tidak perlu memperoleh konfirmasi dari nash. Pemikiran Ath-Thufi yang tidak sejalan dengan para ulama semasanya menyebabkan ia ketinggalan, tetapi substansi pemikirannya kemudian mendapat perhatian para pakar sesudahnya.¹³⁵

Teori masalah mursalah Ath-Thufi ini berperan untuk menyelesaikan persoalan atau permasalahan kekinian yang masih belum ada jalan keluarnya. Jika dihubungkan dengan perubahan ketentuan pengupahan di atas, maka teori masalah mursalah Najmuddin Ath-Thufi menjawabnya melalui analisa terhadap PP Nomor 78 Tahun 2015 yang dianggap menimbulkan adanya pro dan kontra antara pekerja dengan pengusaha. Dari rumusan pertama terjawab bahwa ada beberapa pasal dalam PP yang memang belum sesuai dengan prinsip hukum ketenagakerjaan karena mengalami perubahan. Inilah yang sesungguhnya menjadi permasalahan.

Pasal dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 yang dianggap oleh para pekerja sebagai pasal yang lebih mendukung para pengusaha dan akhirnya menimbulkan para pekerja

¹³⁵ Khairunnas Rajab dan Efrinaldi, "Rekonstruksi...", h. 7

melakukan demo ialah pasal 44 ayat (2) mengenai adanya formulasi upah yang menggunakan pertimbangan tingkat inflasi. Selain itu juga ada salah satu pasal dalam PP yang merupakan sebab adanya demo para buruh, pasal tersebut berbunyi

Komponen sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditinjau dalam jangka waktu 5 (lima) tahun.¹³⁶

Pada pasal tersebut disebutkan bahwa peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup pekerja hanya dilakukan selama 5 (lima) tahun sekali. Sedangkan ini sangat berbeda dengan pernyataan pada ayat sebelumnya, yaitu pasal 43 ayat (1) yang menyebutkan bahwa

Penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 41 dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Dari 2 pernyataan di atas, apabila penetapan upah minimum dilakukan oleh gubernur setiap tahun, maka seharusnya peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup pekerja juga dilakukan setiap tahun juga. Hal ini dikarenakan bahwa KHL merupakan dasar dalam menetapkan upah minimum. Sedangkan dalam menetapkan KHL pekerja harus melalui komponen dan jenis kebutuhan hidup pekerja. Hal inilah mengakibatkan banyak pekerja melakukan aksi.

Sebelumnya telah diatur pula pada Pasal 4 Ayat (7) Kepmenaker Nomor 226 Tahun 2000 sebagai pelaksanaan PP Nomor 8 Tahun 1981 bahwa peninjauan upah dilakukan pemerintah selama kurun waktu 1 (satu) tahun sekali. Dengan dasar inilah, terlihat bahwa antara PP Nomor 78 Tahun 2015 dengan PP Nomor 8 Tahun 1981

¹³⁶ Pasal 43 Ayat (5) PP Nomor 78 Tahun 2015

memiliki perbedaan mengenai pelaksanaan peninjauan upah. Selain hal tersebut, beberapa perbedaan lain antara keduanya ialah sebagai berikut:

Tabel 1.3 Perubahan Ketentuan Pengupahan

No.	Unsur	Ketentuan lama	Ketentuan baru
1.	Pertimbangan dalam peninjauan upah	Penyesuaian harga KHL dan/atau peningkatan produktivitas kerja dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan.	Peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas, kemajuan perusahaan dan perkembangan ekonomi.
2.	Peninjauan upah	Ditinjau dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sekali.	Ditinjau dalam jangka waktu 1 (satu) tahun sekali.
3.	Penetapan upah minimum	Ada formula upah, yaitu $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta \text{PDBt})\}$	Tidak ada formula upah
4.	Pertimbangan formula upah	Angka inflasi dan Pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDBt).	Kebutuhan, indeks harga konsumen, kemampuan perusahaan, upah pada umumnya, kondisi pasar kerja, tingkat perkembangan ekonomi.

Sumber: Data diolah dari Kepmenaker Nomor 226 Tahun 2000 sebagai pelaksanaan PP Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah dan PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Adanya beberapa perbedaan di atas, yang telah menjadi titik masalah pada bab pendahuluan ialah mengenai peninjauan upah yang hanya dilakukan selama 5 (lima) tahun sekali sehingga mengesampingkan kondisi pasar dan indeks harga konsumen serta mengenai formula upah yang baru. PP yang terbaru memberikan ketentuan bahwa peninjauan upah hanya dilakukan selama 5 (lima) tahun sekali, hal ini berakibat pada angka inflasi yang masih relatif. Selain itu para pekerja merasa dirugikan atas formula upah terbaru yang lebih berpihak pada pengusaha, mengingat

salah satu pertimbangan formula upah adalah pertumbuhan produk domestik bruto perusahaan.

Meski demikian, bagi pihak pemerintah PP Nomor 78 Tahun 2015 merupakan peraturan yang dibuat dengan pertimbangan yang matang. Karena dalam pembuatan PP juga mempertimbangkan kondisi masyarakat dan pasar. Bagi pemerintah, PP Nomor 78 Tahun 2015 merupakan peraturan pengupahan yang bertujuan untuk membantu pihak pekerja agar upah pekerja apabila perusahaan tempat mereka bekerja mengalami pailit. Selain itu, pemerintah juga mempertimbangkan kepada kondisi pengusaha yang mengalami kesulitan apabila peninjauan komponen dan jenis KHL dilakukan tiap tahun yang sesungguhnya bisa mengalami perubahan harga.

Berdasarkan perubahan yang ada dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, Islam mencoba menganalisisnya berdasarkan teori masalah mursalah. Masalah itu sendiri adalah terciptanya kebaikan dan kesenangan dalam kehidupan manusia serta terhindar dari hal-hal yang dapat merusak kehidupan umum. Sedangkan masalah mursalah adalah masalah yang secara eksplisit tidak ada satu dalil pun baik yang mengakuinya ataupun yang menolaknya. Masalah ini tidak disebutkan dalam nash secara tegas, masalah ini sejalan dengan syara' yang dapat dijadikan pijakan dalam mewujudkan kebaikan yang dibutuhkan manusia serta terhindar dari kemudharatan.¹³⁷

Dengan demikian, dibuatlah PP Nomor 78 Tahun 2015 dengan pertimbangan pula untuk memudahkan pengusaha dalam menetapkan upah para pekerja mereka

¹³⁷ Tgk. Safriadi, *Maqashid ...*, h. 31

karena telah ada formulasi yang tetap. Permasalahan inilah yang selanjutnya dijawab melalui teori masalah Najmuddin Ath-Thufi.

Beberapa inti dari pemikiran yang digunakan At-Thufi dalam teori masalah mursalahnya yang dipandang sangat berbeda dari para ulama lainnya ialah sebagai berikut:¹³⁸

- 1) Akal bebas menentukan kemashlahatan dan kemafsadatan, khususnya dalam bidang *muâmalah* dan adat. Dasar ini membawa implikasi bahwa untuk menentukan sesuatu itu mashlahah atau bukan, cukup digunakan nalar manusia tanpa harus didukung oleh nash.

Dari pemikiran Ath-Thufi ini, apabila dikaitkan dengan ketentuan pengupahan dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 terlihat jelas bahwa adanya PP adalah bertujuan untuk mewujudkan kehidupan yang lebih baik dan adil bagi seluruh pihak dalam hubungan kerja.

Peraturan pemerintah ini pada hakekatnya mengatur pengupahan secara menyeluruh yang mampu menjamin kelangsungan hidup secara layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya sesuai dengan perkembangan dan kemampuan dunia usaha.¹³⁹

Jadi, yang dimaksud dengan independensi rasio dalam menemukan masalah dalam hal ini ialah pembuatan PP Nomor 78 Tahun 2015. Pemerintah melakukan rasio antara manfaat dan kesulitan yang telah dialami pihak dalam hubungan kerja apabila PP Nomor 78 Tahun 2015 ini tidak ada.

¹³⁸ Mushtafa Zaid, *al-Mashlahah fi al-Tasyri'*..., h. 127

¹³⁹ Penjelasan Umum PP Nomor 78 Tahun 2015

- 2) Mashlahah merupakan dalil mandiri dalam menetapkan hukum. Oleh sebab itu untuk kehujjahan mashlahah tidak diperlukan dalil pendukung karena mashlahah itu didasarkan pada pendapat akal semata.

Pandangan ini memang berseberangan dengan sajian masalah konvensional versi para fuqaha' pada umumnya. Karena teori masalah yang sudah dianggap melembaga, menurut fuqaha' tetap harus memiliki acuan nash.

PP Nomor 78 Tahun 2015 yang dianggap bertentangan dengan prinsip hukum ketenagakerjaan dalam UU Ketenagakerjaan sebagai peraturan yang lebih tinggi sangatlah salah. Karena ketentuan pengupahan ini sesungguhnya tidak bertentangan, hanya saja memberikan formulasi baru terkait kebutuhan hidup layak.

Formula perhitungan upah minimum adalah upah minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan produk domestik bruto tahun berjalan. upah minimum tahun berjalan sebagai dasar perhitungan upah minimum yang akan ditetapkan dalam formula perhitungan upah minimum, sudah berdasarkan kebutuhan hidup layak. penyesuaian nilai kebutuhan hidup layak pada upah minimum yang akan ditetapkan tersebut secara langsung terkoreksi melalui perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan inflasi tahun berjalan. upah minimum yang dikalikan dengan inflasi ini akan memastikan daya beli dari upah minimum tidak akan berkurang. hal ini didasarkan jenis-jenis kebutuhan yang ada dalam kebutuhan hidup layak juga merupakan jenis-jenis kebutuhan untuk menentukan inflasi. dengan demikian penggunaan tingkat inflasi dalam perhitungan upah minimum pada dasarnya sama dengan nilai kebutuhan hidup layak.¹⁴⁰

Permasalahan yang muncul dalam hal ini ialah terkait peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup pekerja yang dilakukan hanya selama 5

¹⁴⁰ Penjelasan Pasal 44 Ayat (2) PP Nomor 78 Tahun 2015

(lima) tahun sekali. Hal ini memang berbeda dari pernyataan dalam UU Ketenagakerjaan yang dilakukan tiap tahunnya. Meski demikian, ketentuan peninjauan komponen dalam KHL yang dilakukan sekali dalam jangka waktu 5 (lima) tahun dan dibentuknya formulasi upah, hanyalah bertujuan untuk melindungi para pekerja apabila perusahaan mengalami pailit atau PHK besar-besaran. Karena apabila PHK dilakukan perusahaan, para pekerja tetap mendapatkan upah mereka berdasarkan formulasi upah yang telah ada. Selain itu juga untuk memudahkan para pengusaha dan pemerintah dalam menetapkan upah pekerja. Apabila penetapan upah dilakukan tiap tahun, maka bisa menyulitkan pengusaha dan pemerintah.

Formulasi upah yang bersifat tetap ini juga sesuai dengan konsep upah pada hukum Islam. Apabila formulasi upah ini dipandang melalui konsep Islam, maka pasal dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 telah sesuai dengan beberapa syarat pengupahan dalam Islam, yaitu:¹⁴¹

- a) Upah harus dilakukan dengan musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujudkan di dalam diri setiap individu pelaku ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum.
- b) Upah harus berupa *mâl mutaqaâwwim* dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas. Karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas.

¹⁴¹ Ali Hasan, *Berbagai Macam...*, h. 231

Berdasarkan teori masalah mursalah Ath-Thufi PP Nomor 78 Tahun 2015 ini dibolehkan dan dianggap benar meskipun terdapat 1 (satu) pasal yang tidak sesuai dengan salah satu prinsip ketenagakerjaan, yaitu prinsip perlindungan tenaga kerja sesuai harkat dan martabat kemanusiaan. Karena tujuan dilakukannya peninjauan selama 5 (lima) tahun adalah untuk mewujudkan kemaslahatan antara pekerja, pengusaha serta pemerintah. Dan untuk menghindari kesulitan bagi ketiga pihak tersebut.

- 3) Ruang lingkup mashlahah terbatas pada persoalan *muâmalah* duniawi dan adat kebiasaan. *Muâmalah* dimaksudkan untuk memberikan kemashlahatan dan manfaat kepada manusia.

Pemikiran ini sangat sesuai apabila dihubungkan dengan adanya PP Nomor 78 Tahun 2015. Sebagaimana yang telah disebutkan bahwa teori masalah mursalah Najmuddin Ath-Thufi ini hanya diperbolehkan pada batas aspek *muâmalah* saja. Adapun PP Nomor 78 Tahun 2015 merupakan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai bidang *muâmalah* antara hubungan pekerja dengan pekerja, pekerja dengan pengusaha dan pengusaha dengan pemerintah. Dengan demikian, analisa perubahan ketentuan pengupahan dalam PP yang dilakukan melalui teori Najmuddin Ath-Thufi sangatlah tepat.

- 4) Mashlahah merupakan dalil syara' yang terkuat. Mashlahah bukan hanya merupakan hujjah semata ketika tidak terdapat dalam nash dan ijma' tapi juga

harus didahulukan atas nash dan ijma' di saat terjadi pertentangan antara keduanya.

Dari pemikiran terakhir Ath-Thufi ini, dijelaskan bahwa sesungguhnya bentuk masalah mursalah bukanlah bertujuan untuk menafikkan sumber hukum yang ada di atasnya. Namun bertujuan untuk menetralsir keumuman sumber hukum tersebut (nash). Apabila dikaitkan dengan PP Nomor 78 Tahun 2015, maka tujuan dibuatnya PP adalah untuk menetralsir keumuman ketentuan pengupahan dalam UU Ketenagakerjaan.

Bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 97 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu menetapkan peraturan pemerintah tentang pengupahan.¹⁴²

Berdasarkan teori yang dicetuskan oleh Najmuddin Ath-Thufi di atas, maka regulasi Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 ini sama sekali tidak menyebabkan dan tidak melahirkan diskriminasi antara pekerja dengan pengusaha. Hal ini dikarenakan bahwa maksud dan tujuan dari pembentukan peraturan pemerintah ini ialah untuk mencapai kebutuhan hidup layak para pekerja dan mewujudkan kesejahteraan antara sesama, yaitu pekerja, pengusaha dan pemerintah.

Pemerintah meregulasi terkait tinjauan komponen kebutuhan hidup layak pekerja selama kurun waktu 5 tahun sekali. Hal ini bisa disebabkan oleh kekhawatiran para pemerintah yang melihat fenomena banyaknya perusahaan yang mengalami pailit dan likuidasi, dan akhirnya melakukan PHK besar-besaran untuk

¹⁴² PP Nomor 78 Tahun 2015 Bagian Menimbang

menyelamatkan perusahaan. Sehingga peraturan pemerintah ini lahir dengan formula penetapan upah yang pasti dan jelas, ini berdampak positif bagi pekerja karena dengan formula tersebut, upah pekerja lebih terkontrol dan meminimalisir terjadinya PHK.

Selain itu, peraturan pemerintah ini diregulasi juga untuk membantu dan mempermudah pemerintah dalam menetapkan upah minimum dan membantu pengusaha dalam menetapkan upah yang harus dibayarkan pada pekerja.

Teori Najmuddin Ath-Thufi yang menyatakan bahwa dalam bidang *muâmalah* akal senantiasa bersifat independen dan didahulukan daripada nash sangat sesuai dengan pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Dengan begitu banyaknya kontra yang muncul dari kalangan pekerja beberapa waktu lalu yang menganggap bahwa peraturan pemerintah ini bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, berdasarkan teori masalah mursalah Ath-Thufi tidak benar.

Karena berdasarkan teori ini segala hukum atau norma yang lahir haruslah berdasarkan pada tujuan untuk mewujudkan masalah pada seluruh manusia atau masalah secara umum. Beberapa bentuk masalah yang ditimbulkan dari adanya PP Nomor 78 Tahun 2015 adalah untuk meminimalisir adanya PHK besar-besaran, memberikan perlindungan upah pada para pekerja melalui formula upah yang tetap, memudahkan pemerintah dalam melakukan peninjauan upah minimum karena apabila dilakukan setiap tahun maka menyulitkan dan yang terakhir adalah untuk menghindari terjadinya pailit pada perusahaan. Hal ini dilatarbelakangi oleh tujuan

dibentuknya PP yang tidak hanya demi kepentingan para pekerja saja melalui peninjauan komponen KHL, namun juga demi kepentingan para pengusaha dengan melihat kemampuan dan kondisi perusahaan.

وَجَاهِدُوا فِي اللَّهِ حَقَّ جِهَادِهِ هُوَ اجْتَبَاكُمْ وَمَا جَعَلَ عَلَيْكُمْ فِي الدِّينِ مِنْ حَرَجٍ

*Dan berjihadlah kamu pada jalan Allah dengan jihad yang sebenar-benarnya. Dia telah memilih kamu dan Dia sekali-kali tidak menjadikan untuk kamu dalam agama suatu kesempitan.*¹⁴³

المشقة تجلب التيسر

*Kesulitan mendatangkan kemudahan*¹⁴⁴

Berdasarkan dasar ayat dan kaidah fiqh di atas, mampu menjawab bahwa segala bentuk peraturan perundang-undangan merupakan produk hukum yang bertujuan untuk menciptakan kemaslahatan manusia. Perubahan ketentuan pengupahan yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan merupakan hasil pemikiran pemerintah untuk melengkapi ketentuan upah dan memberikan kepastian hukum kepada masyarakat (pekerja dan pengusaha).

Dengan pemberlakuan peninjauan upah selama 5 tahun sekali, maka kesulitan pemerintah dalam menentukan upah yang dipertimbangkan melalui survei harga kebutuhan manusia sedikit teratasi. Tingkat harga yang tiap tahun berubah-ubah dan sifatnya tak tentu bisa menyulitkan pemerintah dalam menetapkan upah minimum pekerja.

¹⁴³ QS. Al-Hajj (22): 78

¹⁴⁴ Jaih Mubarak, *Kaidah...*, h. 139

Apabila peninjauan upah melalui survei harga dilakukan pemerintah setiap tahun maka akibatnya adalah menimbulkan 2 kemungkinan, yaitu:

- 1) Para pekerja/buruh merasa bahwa upah mereka sudah disesuaikan dengan tingkat harga kebutuhan manusia untuk memenuhi kebutuhan layak hidup mereka.
- 2) Para pemerintah dan pengusaha kerepotan dalam mengatur upah pekerja karena harga kebutuhan yang tidak stabil.
- 3) Para pekerja/buruh terancam di PHK apabila terjadi permasalahan dalam perusahaan.

الخروج شرعا مرفوعا

Kepicikan itu perlu diangkat

Berdasarkan kaidah tersebut jelas bahwa kesulitan yang dihadapi oleh pemerintah dan penguasa dalam menetapkan upah minimum dan upah bagi pekerja harus dihilangkan. Hal ini menurut teori masalah mursalah Ath-Thufi sangat dibenarkan karena masih berada dalam bidang *muâmalah*.¹⁴⁵

تغير الأحكام بتغير الأزمان والأمكنة والأحوال

Hukum itu bisa berubah dengan berubahnya zaman, tempat dan situasi.

Ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Permenaker memang sudah baik. Namun berdasarkan kaidah di atas dapat dilihat bahwa di era kekinian dengan perkembangan

¹⁴⁵ Alaidin Koto, *Ilmu Fiqh dan Ushul Fiqh (Sebuah Pengantar) Edisi Revisi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2011), h. 148

ekonomi, dan teknologi membuat persaingan ekonomi pun semakin pesat dan berkembang. Pada akhirnya setiap perusahaan pun mengalami dilema dan kekhawatiran terkena likuidasi atau pailit.

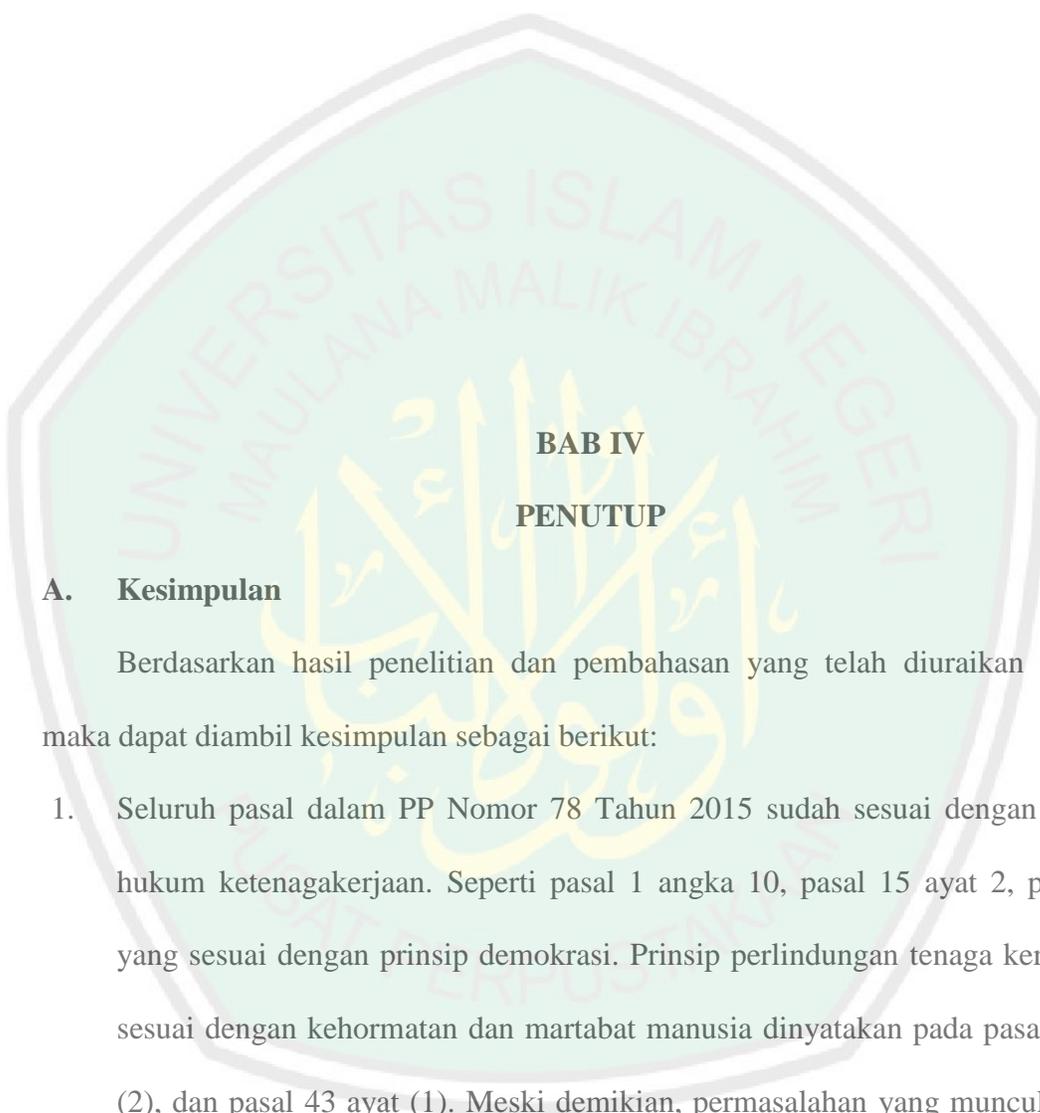
Kekhawatiran itu merupakan dasar bahwa peraturan pemerintah muncul untuk merespon kondisi ekonomi saat ini yang sangat maju dan berkembang. Peraturan pemerintah ini muncul membawa angin segar bagi para pemerintah, pengusaha dan pekerja untuk meminimalisir terjadinya pailit di perusahaan.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdo'a): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang yang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir".¹⁴⁶

Dari ayat di atas, maka segala bentuk pemikiran atau usaha pemerintah dalam menyempurnakan ketentuan pengupahan seperti Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan adalah jalan terbaik yang diambil pemerintah. Hal ini dikarenakan Allah SWT telah menganugerahkan akal kepada manusia untuk berpikir dalam menjalani kehidupan serta segala beban dan tanggung jawabnya.

¹⁴⁶ QS. Al-Baqarah (2): 286



BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Seluruh pasal dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 sudah sesuai dengan prinsip hukum ketenagakerjaan. Seperti pasal 1 angka 10, pasal 15 ayat 2, pasal 32 yang sesuai dengan prinsip demokrasi. Prinsip perlindungan tenaga kerja yang sesuai dengan kehormatan dan martabat manusia dinyatakan pada pasal 3 ayat (2), dan pasal 43 ayat (1). Meski demikian, permasalahan yang muncul adalah pada pasal 43 ayat (5) tentang peninjauan komponen KHL yang dilakukan 5 (lima) tahun sekali. Ketentuan ini menurut peneliti sedikit berbeda dengan prinsip perlindungan tenaga kerja sesuai harkat dan martabat kemanusiaan,

karena peninjauan upah yang dilakukan selama 5 tahun sekali terlalu lama mengingat angka inflasi yang selalu berubah. Meski demikian, sesungguhnya pasal ini tidak menyimpang prinsip hukum ketenagakerjaan, karena penetapan upah sudah dibuat berdasarkan formula upah pada pasal 44 ayat (2).

2. Berdasarkan perpektif teori Maslahah Mursalah Ath-Thufi, PP Nomor 78 Tahun 2015 ini sesuai dengan poin 1 dan 3 dan semata-mata hanya untuk menghindari adanya perusahaan yang pailit dan akhirnya tidak bisa memberikan upah bagi pekerjanya. Hal ini didasari oleh pernyataan Ath-Thufi bahwa hukum baru, bisa muncul dengan syarat adanya kemaslahatan yang lebih umum dan nyata. Ketentuan pengupahan yang ditujukan untuk kemaslahatan antara pekerja dan pengusaha merupakan bentuk aplikasi teori Ath-Thufi. Kemaslahatan yang muncul ialah untuk meminimalisir adanya PHK besar-besaran, memberikan perlindungan upah para pekerja melalui formula upah tetap, memudahkan pemerintah dalam melakukan peninjauan upah minimum karena apabila dilakukan setiap tahun maka bisa menyulitkan dan yang terakhir adalah untuk menghindari terjadinya pailit pada perusahaan.

B. Saran

1. Pengupahan merupakan hal yang sifatnya urgen, sehingga pengaturan dan ketentuannya harus diperhatikan dengan sebaik-baiknya. PP Nomor 78 Tahun 2015 seharusnya mampu memberikan ketentuan pengupahan yang tidak menimbulkan kontra dalam masyarakat. Menurut peneliti, peninjauan komponen KHL yang dilakukan selama 5 (lima) tahun sekali masih bersifat

memberatkan pihak pekerja, karena jangka tersebut masih terbilang terlalu lama dan sangat berakibat pada angka inflasi. Sebaiknya peninjauan komponen bisa dilakukan selama 3 (tiga) tahun sekali, sehingga peninjauan tersebut tidak terlalu lama dan tidak pula terlalu cepat.

2. Dalam meregulasi setiap peraturan perundang-undangan harus diperhatikan prinsip dasarnya, sehingga tidak terjadi kesenjangan di masyarakat terkait penolakan. Karena prinsip merupakan sebuah landasan, dan setiap peraturan yang baik harus memiliki landasan agar jelas dan tepat. Apabila ingin memberikan peraturan yang baru terkait ketentuan pengupahan, sebaiknya diberikan penjelasan secara sistematis tujuan diregulasikannya pasal-pasal tersebut. Sehingga para pekerja mampu memahami bahwa regulasi PP hanya bertujuan untuk menciptakan kemaslahatan secara umum berdasarkan prinsip keadilan di antara semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Al-Qur'ân al-Karîm

Al-Qardhawi, Yusuf. *Dirâsah fî Fiqh Maqâshid Asy-Syarî'ah (Baina Al-Maqâshid Al-Kulliyyah wa An-Nushûsh Al-Juz'iyah)*. Diterjemahkan oleh H. Arif Munandar. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2007.

Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.

Arfan, Abbas. *Kaidah-Kaidah Fiqh Muamalah dan Aplikasinya dalam Ekonomi Islam & Perbankan Syariah*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Tinggi Islam, 2012.

Djumadi. *Hukum Perburuhan (Perjanjian Kerja)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.

Djumialdji, F.X. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika, 2006.

Hasan, Ali, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam: Fiqh Muamalat*. Semarang: Asy-Syifa', 1990.

Hasan, M. Ali. *Perbandingan Mazhab*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002.

Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000.

Ibrahim, Johnny. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia Publishing, 2007.

Kansil, C.S.T. *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 1994.

Kartasapoetra. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Bandung: Armico, 1990.

Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2003.

Khallaf, Abdul Wahab *Mashâdir al-Tasyrî' al-Islamî fî mâ lâ Nashsha fî hi*, cet ke-3,(Kuwait: Daar al-Qalam,1972), h. 96

Kosidin, Koko. *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan, dan Peraturan Perusahaan*. Bandung: Mandar Maju, 1999.

- Koto, Alaidin. *Ilmu Fiqh dan Ushul Fiqh (Sebuah Pengantar) Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2011.
- Machmudin, Dudu Duswara. *Pengantar Ilmu Hukum Sebuah Sketsa*. Bandung: Refika Aditama, 2003.
- Mardani, *Hukum Perikatan Syariah di Indonesia*. Jakarta: PT Sinar Grafika, 2013.
- Mas, Marwan. *Pengantar Ilmu Hukum*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Mubarok, Jaih. *Kaidah Fiqh Sejarah dan Kaidah Asasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002.
- Nasution, Bahder Johan. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: CV Mandar Maju, 2008.
- Nasution, Muhammad Syukri Albani. *Filsafat Hukum Islam*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.
- Nawawi, Ismail. *Fikih Muamalah Klasik dan Kontemporer*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2012.
- Penyusun, Tim. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Malang: Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2013.
- Rahayu, Devi. *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus*. Yogyakarta: New Elmatara, 2011.
- Rahman, Abdul Al-Jaiziri. *Al-Fiqh 'Alâ Madzâhib Al-Arba'ah Juz 3*. Beirut: Daar Al-Kutub Al-Ilmiyah, 2003.
- Ridwan. *Fiqih Perburuan*. Yogyakarta: Centra Grafindo, 2007.
- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- S, Burhanuddin. *Hukum Kontrak Syari'ah Edisi Pertama*. Yogyakarta: Anggota IKAPI, 2009.
- Safriadi, Tgk. *Maqashid Al-Syari'ah Ibnu 'Asyur*. Aceh Utara: Sefaumi Persada, 2014.
- Sahrani, Sohari dan Ru'fah Abdullah. *Fikih Muamalah*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.

Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 1990.

Suhendi, Hendi. *Fiqih Muamalah*. Jakarta: Rajawali Press, 2010.

Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Syafe'i, Rachmat. *Fiqih Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia, 2001.

Syarifuddin, Amir. *Ushul Fiqh Jilid 2*. Jakarta: Prenada Media Group, 2011.

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Zaid, Mushtafa. *al-Mashlahah fi al-Tasyri' al-Islami wa Najmuddin al-Thufi*, cet ke-2. Mesir: Daar al-Fikr al-Arabi, 1964.

B. Jurnal dan Referensi Lain

Elfia, al Mashlahah dalam Pandangan Najmuddin al-Thufi, *Al Muqaranah* Volume 5 Tahun 2014.

Khairunnas Rajab dan Efrinaldi, Rekonstruksi Teori Masalah dalam Kajian Pembaharuan Perundangan Islam: Analisis Terhadap Pemikiran Najmuddin Ath-Thufi, *Jurnal Syariah* Volume 3 Tahun 2009.

Maktabah Syamîlah, *Sunan Ibnu Majah Bab Upah-mengupah*, Juz 2.

C. Perundang-undangan

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747).

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 8; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3190).

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 707).

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.226/MEN/2000 tentang Upah Minimum.

D. Skripsi

Heri Setiawan, *Upah Pekerja/Buruh Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam*, Skripsi, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2014.

Mohammad Wildan Azmi, *Pemberian Upah (Studi Komparatif Hukum Islam dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)*, Skripsi, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2014.

Zulkhairi Hadi Syam, *Pengupahan Karyawan dalam Perkspektif Fiqh Mu'amalah (Studi Kasus pada Industri Konveksidi Pulo Kalibata Jakarta Selatan)*, Skripsi, Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2011.

F. Kamus dan Referensi Lain

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa, 2008.

Maktabah Syamilah, *Sunan Ibnu Majah Bab Upah-mengupah*, Juz 2.

G. Website

[Http://news.liputan6.com/](http://news.liputan6.com/)

[Http://www.kompasiana.com/](http://www.kompasiana.com/)

[Http://news.detik.com/](http://news.detik.com/)

RIWAYAT HIDUP

Robiatul Adawiyah lahir di Bojonegoro, 22 Agustus 1994 yang anak keempat dari enam bersaudara. Ayahanda bernama Su'udi sedangkan ibundanya bernama Siti Asfiyah. Ia berdomisili di Ds. Wedi Rt 07 Rw 01 Kecamatan Kapas Kabupaten Bojonegoro. Riwayat pendidikannya di antaranya MI Hidayatul Muftadi'in Bojonegoro, MTs N



Bojonegoro, MAN 1 Bojonegoro. Sedangkan jenjang perguruan tingginya ia torehkan di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Pengalaman pendidikannya ialah keikutsertaannya mengikuti beberapa olimpiade sains saat di bangku sekolah, peraih juara 3 lomba essay yang diadakan El-Ma'rifah UIN Maliki Malang dan mahasantri tauladan periode 2012-2013 di Ma'had Sunan Ampel Al-Aly.

Saat berstatus mahasiswa, begitu banyak pengalaman yang ia lalui, di antaranya perwakilan seleksi The Best Student di program PKPBI dan keikutsertaannya melakukan penelitian kolaboratif. Ia merupakan pribadi yang statis dalam dunia organisasi, pengalamannya di dunia ekstra hanya PMR, Pramuka dan KIR. Namun, ia menutup kelemahannya dengan mengembangkan kecintaannya dalam dunia penulisan. Saat ini ia sedang menyelesaikan buku perdananya yang berjudul What is Islam?.

Bagi para pembaca yang ingin berkomunikasi lebih lanjut dengannya, dapat menghubungi via facebook, email dan instagram. Dengan alamat fb: Robiatul Adawiyah dan email: Robiatul2468@gmail.com, Akhir kata, ia mengucapkan terimakasih bagi seluruh civitas akademisi maupun non akademisi yang segan menerima skripsi ini.