

**POLITIK HUKUM PP NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG
PENGUPAHAN SEBAGAI UPAYA PEMENUHAN HAK DASAR
PEKERJA/BURUH**

Anis Nur Nadhiroh, Nurush Shobahah

Universitas Islam Indonesia,

UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

anis.nadhiroh25@gmail.com, nurushbackup@gmail.com

ABSTRACT

This research will be more directed to respond to PP Number 78 of 2015 concerning Wages. In this PP on Wages, it has contradicted the ideals in the constitution, so that in the hierarchy of statutory regulations, the wage formula in this PP on Wages has contradicted the principle of Lex Specialis Derogate Legi Inferiori. The big idea that is being promoted is about efforts to create ideal and just laws in accordance with the values and ideals of the state. These efforts are often referred to as Legal Politics. Then it is often misunderstood as legislative (legal) politics, because it is attached to legislative variables where the tracing process is often carried out normatively by examining the legal ideals of a nation and its achievement efforts which are stated in the work plan (legal politics) of the legislative institution in the form of Prolegnas. The method used in this study is normative juridical. The results of this study convey that in the process of determining the amount of wages, it has ignored the amount of fair and decent wages for workers both from positive law and Islamic law.

Keywords: *Wages, Wage Formula, Decent Living Needs*

Pendahuluan

Hubungan industrial sampai hari ini masih diselimuti berbagai persoalan di dalamnya. Mulai dari urusan penetapan upah minimum, perlindungan tenaga kerja, penjaminan sosial dan kesehatan keselamatan kerja bagi pekerja menjadi persoalan awet dari era ke era. Masalah ketenagakerjaan juga mencakup masalah syarat-syarat kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan industrial, serta hubungan dan kerja sama internasional. Semuanya mengandung dimensi ekonomis, sosial dan politis. Dengan kata lain, masalah ketenagakerjaan tersebut mempunyai multidimensi, cakupan luas, dan sangat kompleks.¹

Sejak negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa: *Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*. Dalam amandemen UUD 1945 tentang ketenagakerjaan juga disebutkan dalam Pasal 28d ayat (2) UUD 1945.² Seperti halnya Undang-undang yang menjadi turunan dari dasar konstitusi tersebut telah tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur tentang pengupahan yang layak. Sebagaimana yang berbunyi *“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*.³ Hal tersebut

¹Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 6.

²*Ibid.*, h. 1.

³Pasal 88 Ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, perlu perencanaan matang di bidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut.

Dalam aspek hukum, pemerintah telah mengeluarkan PP Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan yang sampai sekarang PP tersebut telah menuai perlawanan dari kalangan pekerja/buruh. Karena atas keluarnya PP Pengupahan ini, jumlah besaran upah minimum pekerja/buruh di bawah kategori adil dan layak. Hal ini disebabkan, atas Pasal 43 Ayat 3 PP Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan dalam formula perhitungan upahnya dengan menggunakan perhitungan Inflasi dan Pertumbuhan Domestik Bruto (PDB) skala nasional.

Formula perumusan perhitungan upah yang terdapat dalam PP No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan adalah berdasarkan pada upah tahun berjalan yang dikalikan dengan jumlah prestasi kenaikan inflasi dan tingkat pertumbuhan ekonomi. Hal ini sesuai dengan pasal 43 ayat 3.

Menghitung kenaikan upah hanya bersandar pada inflasi serta pertumbuhan ekonomi dengan mengabaikan survei atas KHL pada tiap tahunnya hanya akan membatasi kenaikan upah buruh pada kisaran angka sekitar kurang lebih 10 persen per tahun. Karena mendasarkan hitungan upah berdasarkan tingkat inflasi, maka seberapa pun besar kenaikan upah pada akhirnya akan terserap untuk membeli barang-barang kebutuhan yang naik akibat inflasi.⁴

Pada dasarnya upah minimum diperuntukkan bagi pekerja/buruh lajang dengan masa kerja kurang dari satu tahun

⁴Istikomah, "Formula Pengupahan PP No. 78 tahun 2015 dalam Perspektif UUD 1945 dan Hukum Islam", *Tesis*, UIN Sunan Kalijaga, 2016.

(0 tahun). Namun pada PP No. 78 tahun 2015 tentang pengupahan ini hanya disebutkan bahwa peruntukkan upah minimum adalah bagi pekerja kurang dari satu tahun saja. Hal ini sesuai dengan pasal 42 yang berbunyi: “(1)Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 42 ayat 1 hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun pada perusahaan yang bersangkutan. (2) upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja dari 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara pekerja/buruh dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan”.

Tidak disebutkannya secara jelas kata “lajang” dalam pasal ini akan membuka peluang bagi pengusaha untuk memberikan upah minimum pada pekerja kurang dari satu tahun namun sudah berkeluarga. Artinya, pekerja lajang dan pekerja yang sudah berkeluarga akan mendapatkan upah yang sama meskipun jumlah beban yang mereka tanggung berbeda.⁵ Hal ini bertentangan dengan Pasal 4 ayat 1 PP No. 78 tahun 2015 yang berbunyi:

“Penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar”.

Tidak berhenti di situ, sebagai pengusaha juga diberi kewajiban untuk menyusun Struktur dan Skala Upah, sebagaimana yang terdapat pada Pasal 14 Ayat 2, yang berbunyi: *“Struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disusun oleh Pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, Pendidikan, dan kompetensi”.*

⁵*Ibid.*

Adapun penjelasan dari ayat 2 tersebut sebagaimana maksud Struktur dan Skala Upah diwajibkan ada adalah untuk meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh.⁶ Menurut hemat penulis, akan menjadi sebuah kemustahilan kesejahteraan tersebut terwujud, sebab seperti yang sudah penulis paparkan di atas dalam pemahaman terhadap kata “lajang” kurang mendapat penjelasan yang tegas. Sehingga konsekuensinya adalah bagi buruh sekalipun sudah berkeluarga akan tetap dihitung kecukupan pemenuhan hidup bagi buruh saja, tidak beserta keluarganya. Sekalipun maksud dari adanya struktur dan skala upah tersebut adalah menjamin kepastian upah dan mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode normatif yuridis dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan serta buku-buku atau literatur lain sebagai rujukan dalam menganalisa permasalahan yang sedang dikaji. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual.

Posisi PP No. 78 Tahun 2015 Dalam Hierarki Aturan Perundang-Undangan

Tata urutan perundang-undangan berdasarkan Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang No. 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan adalah: (1) *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945*, (2) *Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat*, (3) *Undang-Undang/Peraturan Pengganti Undang-Undang (Perpu)*, (4) *Peraturan Pemerintah (PP)*, (5) *Peraturan Presiden (Perpres)*, (6)

⁶Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 5747.

Peraturan Daerah Provinsi (Perda Provinsi), dan (7) Peraturan Daerah Kabupaten/Kota (Perda Kabupaten/Kota)

Adapun dalam ayat (2) juga berbunyi: *“Kekuatan hukum Peraturan Perundang-Undangan sesuai dengan hierarki sebagaimana dimaksud pada ayat (1)”*.

Adapun penjelasan dari ayat tersebut adalah dalam ketentuan ini yang dimaksud dengan “hierarki” adalah perjenjangan setiap jenis Peraturan Perundang-Undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan yang lebih tinggi.⁷

Dari tata urutan di atas, jika kita dapat melihat posisi PP Pengupahan No. 78 tahun 2015 ini tata urutannya adalah nomor empat, yakni setelah Perpu, TAP MPR dan ujung pangkal peraturan perundang-undangan kita adalah UUD 1945. Artinya di sini adalah segala peraturan yang ada di Indonesia harus mengacu dan sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam UUD 1945 dan tidak boleh bertentangan ataupun melenceng. Demikian pula dengan kebijakan upah minimum harus mengacu pada UUD tersebut yang secara jelas dalam Pasal 27 ayat (2), sudah tertulis secara eksplisit bahwasanya setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Dengan demikian, sudah seharusnya formula pengupahan ini dihadirkan adalah untuk menunjang kesejahteraan dan demi terwujudnya masyarakat yang berpenghidupan layak sebagaimana amanat dalam UUD 1945.

Selanjutnya dalam Pasal 8 ayat (2) UU No. 12 tahun 2011 juga disebutkan:

“Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diakui keberadaannya dan mempunyai

⁷Penjelasan Pasal 7 ayat (2) UU No. 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan”.

Perundang-undangan yang baik menurut Pasal 5 huruf c UU No. 12 tahun 2011 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan menyatakan bahwa dalam membentuk peraturan perundang-undangan harus dilakukan berdasarkan asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang baik, yang meliputi: (1) Kejelasan tujuan, (2) Kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat, (3) Kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan, (4) Dapat dilaksanakan, (5) Kedayagunaan dan kehasilgunaan, (6) Kejelasan rumusan⁸, dan (7) Keterbukaan.

Adapun penjelasan dari huruf c pada pasal 5 tersebut adalah yang dimaksud dengan “asas kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan” adalah bahwa dengan Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan harus benar-benar memperhatikan materi muatan yang tepat sesuai dengan jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan.⁹

Dengan demikian jika penerbitan dan pemberlakuan PP Pengupahan secara lahiriah tidak sesuai dengan UU yang ada di atasnya, baik dari sisi bentuk dan muatan materi yang diaturnya dapat dikatakan sebagai peraturan yang cacat hukum. Selain itu, kecacatan hukum yang terdapat pada PP No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan tentu saja melanggar esensi dari pada “Asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik” sebagaimana yang telah penyusun paparkan, maka dapat digugat dan status PP tersebut dapat menjadi batal demi hukum.

⁸Pasal 5 UU Nomor 12 tahun 2011 dan melanggar “asas ketertiban dan kepastian hukum”.

⁹Lembar Negara Republik Indonesia tahun 2011 Nomor 82.

Politik Hukum PP No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Ditinjau Dari UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Politik hukum menurut Moh. Mahfud MD, yakni arahan atau garis resmi yang dijadikan dasar pijak dan cara untuk membuat dan melaksanakan hukum dalam rangka mencapai tujuan bangsa dan negara. Pijakan utama politik hukum nasional adalah tujuan negara yang kemudian melahirkan sistem hukum nasional yang harus dibangun dengan pilihan isi dan cara tertentu.

Politik hukum dilaksanakan dengan mengingat tujuan negara Kesatuan Republik Indonesia dengan bertujuan untuk: (1) Melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, (2) Memajukan kesejahteraan umum, (3) Mencerdaskan kehidupan bangsa, (4) Ikut melaksanakan ketertiban dunia, berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Politik hukum mempengaruhi hukum sendiri dengan cara melihat konfigurasi kekuatan yang ada di belakang pembuatan dan penegakkan hukum. Selain itu juga perlu dilihat bahwa hukum bukan hanya berarti pasal-pasal yang bersifat imperative atau keharusan-keharusan yang bersifat *das sollen*, melainkan harus dipandang sebagai subsistem yang dalam kenyataannya (*das sein*) dapat ditentukan oleh politik, baik dalam perumusan materi dan pasal-pasalnya maupun dalam implementasi dan penegakkannya. Oleh karena, penulis ingin melihat politik hukum yang terkandung dalam UU Ketenagakerjaan itu sendiri.

Dalam tema besar yang penulis paparkan di sini adalah tentang pengupahan, maka keberadaan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sifatnya harus lebih kuat jika dibandingkan dengan PP No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan

itu sendiri hal ini jika kita melihat dengan menggunakan asas *lex superiore derogat legi inferior*. Dimana maksudnya adalah Undang-undang yang dibuat oleh penguasa yang lebih tinggi mempunyai derajat yang lebih tinggi pula, sehingga apabila ada dua macam undang-undang yang tidak sederajat mengatur obyek yang sama dan saling bertetangan, maka hakim harus menerapkan undang-undang yang tertinggi dan menyatakan bahwa undang-undang yang lebih rendah tidak mengikat.

Jika dilihat dari PP Nomor 78 tahun 2015 ini terdapat penyelewengan terhadap Undang-Undang di atasnya yakni Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 2 dijelaskan mengenai Asas adanya pembangunan Ketenagakerjaan, yang berbunyi: "*Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia.*"

Adapun penjelasan dari pasal tersebut adalah pembangunan ketenagakerjaan dilakukan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya.¹⁰ Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur baik materiil maupun spiritual.

Pasal lain juga memaparkan tentang kesejahteraan kaum pekerja, dengan pencapaian perolehan upah yang layak. Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003, menyatakan bahwa: (1) setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan

¹⁰Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 nomor 39.

sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Pasal 89 ayat 2 dan 3 juga memaparkan:

“upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak”.

“upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.”

Adapun penjelasannya, yang dimaksud dengan diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak dalam ayat ini ialah setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan oleh Menteri.¹¹

Kelayakan dalam pengupahan ini, menurut hemat penulis adalah kebijakan pemerintah yang tentunya perlu adanya perlindungan dalam pengupahan. Dalam penjelasan ayat ini, adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, Pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Namun, realitanya dapat dilihat dari proses perumusan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagaimana dalam PP 78 tahun 2015 yang proses surveinya dilakukan dalam jangka waktu lima tahun satu kali. Berbeda dengan sebelumnya, survei yang dilakukan tiga kali

¹¹Penjelasan Pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003.

dalam satu tahun. Hal ini sebagaimana disebutkan dalam PP No. 78 tahun 2015 Pasal 43 ayat (5) yang berbunyi: *“Komponen sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditinjau dalam jangka waktu (5) lima tahun”*.

Dari pasal ini kita dapat melihat dengan gamblang, bahwasanya PP No. 78 tahun 2015 ini telah mengabaikan atau bertentangan dengan UU di atasnya, yakni Undang-Undang Ketenagakerjaan itu sendiri, yang mana dalam UU No. 13 tahun 2003 dalam Pasal 88 ayat (1), yang berbunyi: *“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*.

Secara logika, dapat dilihat bahwasanya kelayakan upah pekerja/buruh dapat dikategorikan mendekati kelayakan jika dilakukan survei terhadap komponen Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang dilakukan secara berkala. Sebagaimana sebelum aturan ini berlaku, proses survei KHL dilakukan sebanyak tiga kali dalam satu tahun. Sehingga dengan intensitas yang lebih banyak dilakukan survei terhadap harga kebutuhan pokok, kita akan lebih dapat menghindari angka upah di bawah kategori tidak layak.

Dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa survei terhadap KHL dilakukan lima tahun sekali. Adapun yang selama ini bertugas untuk melakukan survei adalah Dewan Pengupahan yang terdiri dari unsur Tripartit yang meliputi pemerintah, pengusaha dan pekerja (diwakili oleh serikat pekerja). Dengan adanya ketentuan ini, maka Dewan Pengupahan hanya akan melakukan survei terhadap KHL dalam jangka kurun waktu lima tahun sekali. Artinya, keterlibatan dan peranan pekerja/buruh dalam dewan pengupahan juga hanya akan terjadi sekali dalam lima tahun.

Pada akhirnya ketentuan pasal tersebut akan sangat membatasi peranan pekerja/buruh untuk dapat duduk secara sejajar bersama pengusaha dan pemerintah dalam mendiskusikan hal-hal terkait hubungan industrial (sebagaimana diatur dalam Pasal 43 Ayat (6) dan ayat (7)). Aturan mengenai survei atas KHL yang dilakukan satu kali dalam waktu lima tahun juga sangat bertolak belakang dengan aturan yang sebelumnya. Sebelum PP No. 78 tahun 2015 ini diberlakukan, survei atas komponen KHL dilakukan tiga kali dalam satu tahun.¹²

Kemudian Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 104 ayat (1) juga berbunyi: *"Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh."* Penjelasan dari ayat ini adalah kebebasan untuk membentuk, masuk atau tidak masuk menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan salah satu hak dasar pekerja/buruh.

Meskipun terdapat peraturan yang gamblang, terdapat tumpang tindih isi dari Pasal Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut dengan PP Pengupahan itu sendiri. Sebagaimana Pasal 24 ayat (4) PP No. 78 tahun 2015 tentang pengupahan berbunyi:

"Alasan pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi: (1) Menjalankan kewajiban terhadap negara, (2) Menjalankan kewajiban ibadah yang diperintahkan agamanya, (3) Melakukan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan Pengusaha dan dapat dibuktikan dengan adanya pemberitahuan tertulis,

¹²Lihat Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) No. 13 tahun 2012 tentang Komponen Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

atau, (4) Melaksanakan tugas Pendidikan dari perusahaan”.

Dalam pasal ini, dijelaskan bahwa pekerja/buruh yang tidak melakukan pekerjaan karena menjalankan kewajiban negara, menjalankan kewajiban ibadah, melakukan tugas serikat pekerja/buruh dan melaksanakan tugas Pendidikan dari perusahaan tetap mendapatkan hak upahnya dari pengusaha. Hal ini berarti pengusaha tetap berkewajiban membayarkan upah pada pekerja/buruh yang tidak melakukan pekerjaannya karena hal-hal yang telah disebutkan di atas.

Yang menjadi perhatian pada pasal ini adalah klausul *“melakukan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha dan dapat dibuktikan dengan adanya pemberitahuan tertulis”*. Klausul tersebut sangat membatasi ruang gerak serikat pekerja/buruh. Para pekerja/buruh yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh tidak akan dapat melakukan tugas-tugasnya kecuali jika mendapatkan izin yang harus dibuktikan secara tertulis dari pengusaha.

Selain itu, dari pasal ini dapat diambil pemahaman bahwa berserikat, pekerja/buruh harus mendapatkan persetujuan secara tertulis dari pengusaha, jika tidak maka pekerja/buruh tidak akan mendapatkan hak upahnya. Pengalaman selama ini pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang hendak menjalankan tugas/kegiatan serikat sangat sulit mendapatkan persetujuan dari pihak pengusaha. Jika perusahaan tidak memberikan persetujuan maka pengurus serikat tidak dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pengurus, dan apabila pengurus serikat memaksakan diri menjalankan tugasnya maka akan dianggap mangkir. Konsekuensinya selain dipotong upahnya juga terancam mendapatkan sanksi berupa SP, bahkan bisa di-PHK. Adanya klausul ini menjadikan ruang gerak pekerja/buruh menjadi sangat sempit dan terbatas terutama

dalam menyuarakan dan memperjuangkan hak-haknya.¹³ Klausul tersebut bertentangan dengan undang-undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/serikat buruh tepatnya pasal 28 dan 29 yang berbunyi:

"Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara: (1) Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutase, (2) Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh, (3) Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun, (4) Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh".

"(1)Pengusaha harus memberikan kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota serikat pekerja/serikat buruh untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dalam jam kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak dan/atau yang diatur dalam perjanjian kerja bersama. (2) dalam kesepakatan kedua belah pihak dan/atau perjanjian kerja bersama dalam ayat (1) harus diatur mengenai: (a) Jenis kegiatan yang diberikan kesempatan; (b) Tata cara pemberian kesempatan; (c) Pemberian kesempatan yang mendapat upah dan yang tidak mendapat upah".¹⁴

Dalam Pasal 27 Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyatakan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi dan konfederasi serikat

¹³Istikomah, "Formula Pengupahan PP No. 78 tahun 2015 dalam Perspektif UUD 1945 dan Hukum Islam", *Tesis*, UIN Sunan Kalijaga, 2016.

¹⁴Lembar negara Republik Indonesia Nomor 131 tahun 2000.

pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban: (1) Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya, (2) Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya, (3) Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

Bukan hanya bertentangan dengan Undang-Undang SP/SB, klausul pada PP Pengupahan tersebut juga bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan. Dalam UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai Serikat Pekerja dalam beberapa Pasal, yaitu :

Pasal 1 ayat (17) UU Ketenagakerjaan menjelaskan:

“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 dan keluarganya”.

Pasal 104 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menjelaskan: *“Ayat (1) setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”.*

Jadi kesimpulannya dengan berlakunya PP No. 78 tahun 2015 tentang pengupahan ini terdapat tumpang tindih terhadap undang-undang yang ada di atasnya. Sebagaimana asas-asas perundang-undangan, *lex superiore derogat legi inferior* keberadaan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 dan UU Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang kedudukannya/hierarkinya lebih tinggi dari

Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.

Adapun formula perhitungan upah minimum yang diatur dalam PP Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan bertentangan dengan Konstitusi. Bahwa dalam salah satu UUD 1945 disebutkan, setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, hal yang sama juga ditegaskan dalam UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Adapun instrumen untuk memenuhi hidup yang layak itu adalah KHL, tetapi dengan adanya PP Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan, KHL tidak lagi digunakan sebagai salah satu acuan untuk menetapkan upah minimum. Adapun pasal-pasal yang telah dilanggar konstitusinya adalah Pasal 1 ayat 30, Pasal 4 huruf d, Pasal 88, Pasal 89 dan Pasal 98 terhadap UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dari keadaan tersebut, idealnya lebih dimenangkan atau diutamakan Undang-Undang daripada diberlakukannya pasal-pasal dalam PP pengupahan tersebut. Bahkan sudah menjadi keharusan pula UUD 1945 sebagai muara hukum itu lebih diberlakukan jika terdapat tumpang tindih isi dari pada peraturan perundang-undangan di bawahnya. Sebab, secara ideal, UUD 1945 telah menjamin kesejahteraan kehidupan rakyat.

Dampak Ditetapkannya PP No. 78 Tahun 2015 Terhadap Keadilan Dan Kelayakan Upah Sebagai Hak Dasar Pekerja/Buruh

Berdasarkan perhitungan formula pengupahan, penulis ingin mengkaji besaran kenaikan Upah, bahwasanya daerah yang menerapkan PP No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan

tersebut, kecenderungan naiknya upah tidak akan melebihi 10% hal ini karena proses perhitungannya berdasar pada inflasi serta pertumbuhan ekonomi skala nasional.

Untuk perhitungan upah dengan menggunakan PDB, Lorenzo Fioramonte seorang ekonom Eropa menjelaskan bahwa PDB jangan pernah diterapkan pada negara-negara yang amat bergantung pada struktur ekonomi informal.¹⁵ Hal ini karena bagi negara berkembang atau negara yang kinerja PDB-nya rendah akan menjerumuskan suatu negara ke dalam lingkaran syetan penyesuaian struktural dan reformasi makro ekonomi, yang sebagian besarnya didiktekan oleh Bank Dunia dan IMF, dalam kemitraan bersama investor internasional dan pasar uang.

Dengan kebijakan tersebut, angka ketimpangan antara si kaya dan si miskin semakin melebar. Karena posisi Indonesia sendiri adalah penyesuaian terhadap dunia bisnis negara adi kuasa terhadap bank dunia tersebut. Dalam melakukan perhitungan PDB pun sejatinya perlu melakukan perhitungan tingkat daerah, atau Pendapatan Domestik Regional Bruto (PDRB). Karena pada dasarnya pendapatan dari masing-masing daerah adalah berbeda. Misalnya saja, daerah yang penduduknya banyak tentu saja tidak akan memiliki PDRB dengan daerah yang sedikit penduduknya.

Begitu pula jika formula perhitungan upah dengan menggunakan Inflasi. Angka inflasi, meskipun berkorelasi dengan kenaikan harga bahan kebutuhan pokok akan tetapi faktanya kenaikan harga-harga kebutuhan pokok jauh melampaui angka inflasi, misalnya saja inflasi 5% kenaikan harga-harga kebutuhan pokok bisa mencapai 100%. Jika demikian, klas pekerja/buruh di Indonesia tidak akan

¹⁵Lorenzo Fioramonti, *Problem Produk Domestik Bruto*, (Tangerang Selatan: Marjin Kiri, 2017), h. 62.

memperoleh upah yang lebih baik jika inflasi dijadikan parameter untuk menentukan upah. Jika inflasinya tinggi, sudah pasti kenaikan harga tinggi, seberapa pun kenaikan upah tentu akan terampas kembali oleh harga barang.

Selain inflasi, formulasi upah di dalam PP Pengupahan juga dihitung berdasarkan pertumbuhan ekonomi. Di tengah situasi krisis global yang melanda seluruh negeri, tren pertumbuhan ekonomi juga akan mengalami pelambatan. Sejak lima tahun terakhir, pertumbuhan ekonomi global angkanya tidak pernah melebihi 4%, bahkan di Amerika sendiri pertumbuhan ekonominya mendekati nol persen, atau tidak tumbuh sama sekali. Jika pemerintah Indonesia selalu mengklaim memiliki pertumbuhan ekonomi yang tinggi hingga 6%, tentu hal ini patut dipertanyakan. Jikapun benar terjadi pertumbuhan ekonomi, pertanyaan selanjutnya adalah siapa yang menikmati pertumbuhan ekonomi ini. Karena negeri ini dibangun dari dana hasil pinjaman, sebesar apapun pertumbuhan ekonominya tidak akan pernah mempunyai arti penting bagi rakyat Indonesia. Bahkan pada semester kedua tahun ini, proyeksi pertumbuhan ekonomi Indonesia kembali dikoreksi pada angka 4,9%. Artinya, kontribusi pertumbuhan ekonomi untuk kenaikan upah buruh tahun 2016 kemungkinan hanya akan berada pada kisaran 5%. Jika diasumsikan inflasi berada pada angka 5%, maka upah tahun 2016 hanya akan naik sebesar 10% saja.¹⁶

Dalam menentukan besaran upah di tahun 2018, perumusan untuk menentukan kenaikan upah telah dilaksanakan akhir tahun 2017. Begitu pun tahun-tahun

¹⁶Info SBI, "PP No 78 tentang pengupahan", dalam <http://www.infogsbi.org/2015/10/pp-no-782015-tentang-pengupahan-skema.html> diakses pada 7 Juni 2019.

sebelumnya,¹⁷ terdapat beberapa daerah tidak menerapkan PP Pengupahan. Akan tetapi di sini, penyusun akan mengambil sample DIY dibandingkan dengan Jawa Tengah. Selain wilayah yang berdekatan, kedua daerah ini juga sangat berbeda, beberapa daerah di Jawa Tengah tidak menerapkan PP Pengupahan tersebut, berbeda lagi dengan DIY yang telah menerapkan PP 78 tersebut dalam pemberian upah minimumnya.

Formula Pengupahan PP. No. 78 Tahun 2015 Menurut Hukum Islam

Tujuan akhir ekonomi Islam adalah sebagaimana tujuan dari syariat Islam itu sendiri (*Maqāṣid Syarī'ah*), yaitu mencapai kebahagiaan di dunia dan di akhirat (*falah*) melalui suatu tata kehidupan yang baik dan terhormat (*ḥayyatan thayyibah*). Inilah kebahagiaan hakiki yang diinginkan oleh setiap manusia, bukan kebahagiaan semu yang sering kali pada akhirnya justru melahirkan penderitaan dan kesengsaraan.¹⁸

Hukum Islam tidak bersifat kapitalis dan tidak bersifat Marxis, tidak terlalu mementingkan individu, sebagaimana tidak terlalu mementingkan rohaniyah. Oleh karenanya, kebudayaan dan kesenian dalam Hukum Islam tidak boleh menyalahi agama dan norma akhlak, karena tabiat *syumūl* dan *takāmul* tidak membolehkan adanya pertentangan-pertentangan antara yang satu dengan yang lain. *Takāmul* adalah ke-imbangan. Dia-lah azas hukum Islam dalam menghadapi kehidupan dan problema manusia, sebagaimana Hukum Islam terletak di tengah-tengah,

¹⁷Toptime, "DPRD jangan gunakan PP No 78 Tahun 2015 dalam Menetapkan UMP dan UMK", dalam <http://www.toptime.co.id/dprd-jangan-gunakan-pp-78-tahun-2015-dalam-menetapkan-ump-dan-umk/> diakses pada 18 Juni 2019.

¹⁸Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI) UII, *Ekonomi Islam*, cet. Ke-7, (Yogyakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), h. 54.

di antara kecenderungan *maḍḍiyah* dengan kecenderungan rohaniyah.¹⁹

Dalam Islam, konsep pengupahan yang harusnya diterapkan adalah pengupahan yang adil dan layak. Sekalipun sifatnya masih universal, para ulama fikih telah menjabarkan pengaturan pengupahan tersebut yang berimplikasi pada kemaslahatan umat manusia. Oleh sebab itu, ijtihad para ulama dilakukan untuk menemukan model pengupahan baik secara adil ataupun layak. Karena sesungguhnya adalah prinsip-prinsip moral Islam yang dapat membantu membina dan menjaga sistem perekonomian yang adil dan layak dalam masyarakat.²⁰

Pertama, Adil sebagai Prinsip Penentuan Upah dalam Islam. Nash-nash Al-Qur'an tidak membatasi keadilan kepada sesuatu golongan manusia. Keadilan di dalam Islam diterapkan kepada semua manusia. Keadilan yang merata itulah yang menyebabkan ummat manusia memeluk Islam secara massal.²¹ Keadilan sosial (yang juga disebut keadilan ekonomi atau keadilan distributive) menurut konsepsi Islam mencakup tiga hal, yakni: distribusi kekayaan yang adil dan merata, penyediaan kebutuhan dasar bagi fakir dan miskin dan perlindungan terhadap yang lemah dari kesewenang-wenangan pihak yang kuat.²²

Menurut Chaudhry dalam bukunya Sistem Ekonomi dasar Islam, penjelasan mengenai ketiga hal tersebut yakni:

¹⁹M. Hasbi Ash Shiddieqy, *Falsafah Hukum Islam*, Cet. ke 5, (Jakarta: PT. Bulan Bintang, 1993), h. 108.

²⁰Afzalurrahman, *Muhammad sebagai Seorang Pedagang*, terj. Dewi Nurjulianti, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 1995), h. 288.

²¹M. Hasbi Ash Shiddieqy, *Falsafah Hukum Islam*, cet. ke-5, (Jakarta: PT. Bulan Bintang, 1993), h. 82-83.

²²Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem EKonomi dasar Islam*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), cet. Ke-6, h. 293.

Pertama, Islam jelas mengakui adanya distribusi kekayaan yang tidak sama sebagai suatu yang alami dan sebagai bagian dari skema ketuhanan dari hukum dunia, namun Islam tidak membolehkan adanya senjangan atau disparitas yang terlalu lebar dalam distribusi kekayaan itu. Jika distribusi kekayaan di dalam suatu masyarakat berlangsung secara tidak adil dan tidak merata, maka keadaan sosial di dalam masyarakat tersebut akan selalu menjadi taruhan, dan konflik antara kaum kaya dan kaum miskin akan menyebabkan terjadinya perang dan perjuangan kelas. Sebagai agama damai, Islam menentang konflik kelas seperti itu. Islam membangun persaudaraan di dalam tingkatan-tingkatan anggota masyarakat Islam.

Kedua, sistem ekonomi Islam menjamin tersedianya kebutuhan dasar bagi seluruh warga negara Islam. Islam mewajibkan pihak yang kaya memenuhi kebutuhan kaum miskin dan melarat. Menurut Al-Qur'an, fakir miskin memiliki bagian di dalam harta orang kaya, sebagaimana QS. Al-Ma'arij ayat 24-25, yang artinya *"Dan orang-orang yang dalam hartanya tersedia bagian tertentu, bagi orang (miskin) yang meminta dan orang yang tidak mempunyai apa-apa (yang tidak mau meminta)"*.

Ketiga, penghapusan eksploitasi ekonomi oleh si kuat terhadap si lemah adalah unsur lain dari keadilan sosial Islam. Banyak langkah yang telah diambil oleh Islam dalam hal ini. Riba atau bunga adalah alat yang paling jahat bagi eksploitasi manusia dan ini telah dihapuskan sama sekali hingga ke akarnya.²³ Islam menyerukan pentingnya akan manusia untuk melakukan pekerjaan, sebagai tenaga kerja untuk memproduksi kekayaan.²⁴

²³*Ibid.*, 300

²⁴M. Hasbi Ash Shiddieqy, *Falsafah Hukum Islam...*, h. 235.

Al-Qur'an surat An Najm ayat 39 memberi tekanan yang besar terhadapnya. Hal ini sangat jelas dinyatakan²⁵:

"Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya".

Dari ayat ini menjelaskan bahwa, seseorang untuk memperoleh yang dia inginkan sudah semestinya ia mengusahakannya. Islam tidak menganjurkan manusia untuk berpangku tangan, bermalas-malasan kemudian memperoleh apa yang ia inginkan. Islam menganjurkan untuk kita berusaha keras, bekerja dengan keras untuk penuhi kebutuhan hidup. Namun, usaha keras manusia itu terkadang kurang memperoleh hasil yang maksimal dikarenakan aturan yang terbentuk telah merugikan salah satu pihak. Oleh sebab itu, perlu adanya konsepsi keadilan dalam Islam untuk melihat hasil yang diperoleh oleh pekerja, dalam hal ini adalah pengupahannya.

Nilai keadilan dapat diperoleh salah satunya dengan membedakan usaha manusia sesuai dengan keahliannya dan kerja keras mereka.²⁶ Tidak hanya itu, untuk memaksimalkan kerja keras sesuai dengan bidang keahliannya, diperlukan adanya kesempatan yang sama pula.

Setiap orang akan diberi pahala sepenuhnya sesuai dengan pekerjaannya dan tidak seorang pun yang akan diperlakukan tidak adil. Para pekerja harus memperoleh upahnya sesuai dengan kontribusinya pada produksi, sedangkan para majikan akan menerima keuntungannya dalam proporsi yang sesuai dengan modal dan kontribusinya terhadap produksi.

²⁵Kementerian Agama, *Al Qur'an dan Terjemah*, (Jakarta: Kemenag, 2024), Surat an Najm ayat 39.

²⁶Mardani, *Hukum Sistem Ekonomi Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), h. 53.

Dengan demikian, setiap orang akan memperoleh bagiannya serta deviden nasional yang sesuai dan tidak seorang pun yang akan dirugikan.²⁷

Untuk melindungi besaran upah yang diperoleh oleh pekerja, pemerintah sebagai *Ulil Amri* menetapkan besaran upah minimum untuk melindungi kesejahteraan buruh. Model perlindungan pemerintah dalam hal ini adalah dengan dikeluarkannya formula pengupahan PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan tersebut.

Sebagaimana yang sudah dipaparkan di bab sebelumnya, mengenai permasalahan yang terdapat pada PP pengupahan tersebut, di antaranya yang menjadi pokok bahasan dalam Bab ini adalah tentang keadilan dan kelayakan dalam pemberian upah. Yang menjadi sumber pokoknya adalah: (1) Perhitungan upah minimum yang didasarkan atas upah berjalan, tingkat inflasi dan tingkat pertumbuhan ekonomi (Pasa 43 ayat 3), (2) Survei KHL yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan dilakukan satu kali dalam jangka waktu lima tahun (Pasal 43 ayat 5), (3) Barangkali kurang menjadi pokok bahasan dalam Bab ini, tetapi cukup relevan untuk membicarakan hak pekerja/buruh yang tercerabut. Hal itu adalah “Dalam melaksanakan tugas dan haknya dalam berserikat, pekerja/buruh harus mendapatkan persetujuan secara tertulis dari pengusaha (Pasal 24 ayat 4)”.

Formula pengupahan upah dengan menggunakan rumusan perhitungan atas inflasi tahun berjalan ini sekalipun dalam penjelasan dari Pasal 44 ayat 2 ini menyampaikan bahwa upah minimum yang dikalikan dengan inflasi bertujuan untuk memastikan daya beli dari upah minimum tidak akan berkurang. Namun, menurut Umer Chapra inflasi mengandung implikasi bahwa uang tidak dapat berfungsi sebagai satuan hitungan yang

²⁷Afzalurrahman, *Muhammad sebagai Seorang Pedagang...*, h. 297.

adil dan benar. Hal itu menyebabkan uang menjadi standar pembayaran tertunda yang tidak adil dan suatu alat penyimpan nilai yang tidak dapat dipercaya.

Inflasi menyebabkan orang berlaku tidak adil terhadap orang lain, meskipun tidak disadarinya, dengan memerosotkan daya beli aset-aset moneter secara tidak diketahui. Hal itu merusak efisiensi sistem moneter dan menimbulkan ongkos kesejahteraan pada masyarakat. Hal itu meningkatkan konsumsi dan mengurangi tabungan. Inflasi memperburuk iklim ketidakpastian dimana keputusan-keputusan ekonomi diambil, menimbulkan kekhawatiran pada formasi modal dan menyebabkan misalokasi sumber-sumber daya. Ia cenderung merusak nilai-nilai, memberikan imbalan pada usaha-usaha spekulasi (yang tidak disukai Islam) dengan menimpakan kerugian pada aktivitas-aktivitas produktif (yang digalakkan Islam) dan memperparah ketidakmerataan pendapatan (yang dikutuk Islam).²⁸

Dengan demikian, inflasi adalah sebuah simtom disequilibrium (ketidakseimbangan) dan tidak seirama dengan penekanan Islam pada keberimbangan dan ekuilibrium.²⁹ Mengakomodasi inflasi berarti mendiagnosis suatu penyakit dan

²⁸Umer Chapra, *Sistem Moneter Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2000), h. 5.

²⁹ Keseimbangan yang diciptakan oleh Allah di dalam jagat raya dan yang selalu diinginkan dalam semua aspek kehidupan, telah ditekankan oleh Al-Qur'an dalam beberapa surah, dua di antaranya disebutkan di bawah ini.

"sesungguhnya kami telah mengutus rasul-rasul kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah kami turunkan bersama mereka Al-Kitab dan neraca (keadilan) agar manusia dapat menegaskan keadilan..." (al-Hadiid: 25)

"Dan, Allah telah meninggikan langit dan meletakkan neraca (keadilan), supaya kamu tidak melampaui batas neraca itu". (ar-Rahmaan: 7-8).

menghancurkan daya refleks perekonomian. Negara-negara yang mengalami keberhasilan terbesar dalam memerangi tekanan inflasioner, mengalami kesuksesan terbesar pula dalam mencapai dan mempertahankan laju pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi dan kesempatan kerja. Inflasi memiliki konsekuensi yang sama bagi negara kaya atau miskin dalam merusak pola output dalam meruntuhkan efisiensi dan investasi produktif, dan dalam menyumbang ketidakadilan dan ketegangan sosial. Satu-satunya cara untuk mencapai kepulihan kesehatan ekonomi dalam jangka waktu yang lama adalah menghapus inflasi dengan mencabut akar-akarnya.

Dalam sistem Islam, pengangguran dan Inflasi sama-sama tidak diinginkan dan keduanya perlu dikurangi. Jika permintaan agregat harus dikurangi untuk menghindari inflasi, dalam rangka kepentingan keadilan sosio ekonomi dan kesejahteraan ekonomi secara luas perlu dibuat suatu penilaian tentang bagaimana permintaan ini dikurangi dan bagaimana hal ini dapat dicapai dengan jalan terbaik. Dalam sebuah sistem yang berorientasi pada nilai, tidak diperbolehkan membiarkan permintaan berkembang pada arah yang tidak perlu untuk mencapai laju pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan -jika hal ini menimbulkan inflasi- sama-sama tidak diperbolehkan mengontrolnya dengan mengurangi permintaan agregat secara umum, dengan cara menciptakan pengangguran manusia.

Meskipun demikian, hal ini juga tidak sesuai dengan yang disampaikan oleh Afzalurrahman dalam bukunya Doktrin Ekonomi Islam menyatakan bahwa upah harus ditetapkan berdasarkan kesepakatan tiga pihak yang terkait dalam proses produksi, yakni pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah. Hal ini dilakukan supaya upah yang ditetapkan itu benar-benar memperhatikan dan mencerminkan kepentingan pekerja/buruh dan pengusaha. Sebab, upah jika ditetapkan terlalu rendah akan

mampu mencukupi kebutuhan hidup para pekerja/buruh, tetapi juga tidak boleh terlalu tinggi sehingga menyebabkan pengusaha tidak mampu membayar atau tidak memperoleh untung apalagi jika akan mengakibatkan perusahaan menjadi pailit atau bangkrut.

Afzalurrahman juga memaparkan kebebasan untuk yang sepenuhnya untuk memperoleh kekayaan yang maksimum dengan menggunakan kemampuan yang dia miliki. Juga mengingatkan agar tidak membatasi hak individu atas hartanya dengan memberikan pembagian harta yang tidak adil. Sementara pemikir lain berpendapat bahwa kebebasan secara individual tetap akan berbahaya bagi kemaslahatan masyarakat. Oleh karena itu hak individu atas harta yang dimilikinya sebaiknya dihapuskan dan semua wewenang dipercayakan kepada masyarakat agar supaya dapat mempertahankan persamaan ekonomi di dalam masyarakat.

Bertolak dari kedua pendapat berdirilah Ekonomi Islam yang mengambil jalan tengah yaitu membantu dalam menegakan suatu sistem yang adil dan merata. Sistem ini tidak memberikan kebebasan dan hak atas milik pribadi secara individual dalam bidang produksi, tidak pula mengikat mereka dengan satu sistem pemerataan ekonomi yang seolah-olah tidak boleh memiliki kekayaan secara bebas. Prinsip utama dari sistem ini adalah peningkatan dan pembagian hasil kekayaan agar sirkulasi kekayaan dapat ditingkatkan, yang mengarah pada pembagian kekayaan yang merata di berbagai kalangan masyarakat yang berbeda dan tidak hanya berfokus pada beberapa golongan tertentu.³⁰

Kedua, Layak sebagai Prinsip Penentuan Upah dalam Islam. Jaminan terhadap taraf hidup yang layak merupakan

³⁰Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam...*, h. 92-93.

salah satu prinsip ekonomi Islam. Kelayakan ini tidak hanya diartikan pada tingkatan *darûriyyāt* -di mana manusia tidak dapat hidup kecuali dengannya- ataupun bertahan hidup saja, tetapi juga kenyamanan hidup. Para *fuqahā* mendefinisikan kecukupan sebagai terpenuhinya kebutuhan sepanjang masa dalam hal sandang, pangan, papan, pengetahuan, akses terhadap penggunaan sumber daya, bekerja, membangun keluarga (pernikahan) sakinah, kesempatan untuk kaya bagi setiap individu tanpa berlebihan. Sebagai konsekuensinya, setiap individu harus mendapatkan kesempatan menguasai dan mengelola sumber daya, dan tindakan merusak serta merugikan harus dihindari agar kecukupan antar generasi terjamin.³¹

Tugas negara adalah memastikan bahwa upah ditetapkan dengan tidak terlalu rendah sehingga menafikan kebutuhan hidup para pekerja, tetapi tidak juga terlalu tinggi sehingga menafikan bagian si majikan dari hasil produksi bersamanya. Untuk membina suatu tingkat upah yang layak dalam suatu negara, penting sekali ditetapkan tingkat upah minimum dan mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan yang berubah-ubah dari kelompok pekerja, sehingga dalam keadaan bagaimanapun upah mereka tidak boleh jatuh. Tingkat upah minimum ini perlu ditinjau kembali sewaktu-waktu untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian sesuai dengan perubahan-perubahan dalam tingkat harga serta biaya hidup. Tentu saja tingkat upah minimum ini akan ditetapkan berdasarkan kontribusi para pekerja, dan karenanya akan sangat beragam.

Mengingat posisi pekerja amat sangat begitu lemah dalam ketenagakerjaan, selalu ada kemungkinan kepentingan para pekerja tidak akan dilindungi dengan baik. Oleh karena itu, Islam

³¹Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam, *Ekonomi Islam...*, h. 67.

memberi perhatian yang sangat besar dalam melindungi hak para pekerja dari segala gangguan pada hak yang dilakukan oleh majikannya. Islam menetapkan besaran upah yang harusnya mampu menutupi kebutuhan-kebutuhan dasar hidupnya, termasuk makanan, pakaian, perumahan dan lain-lain, agar para pekerja dapat menikmati taraf hidup yang layak. Sebagaimana dalam firman Allah³²

“...Apabila kamu ingin menyusukan anakmu (kepada orang lain), tidak ada dosa bagimu jika kamu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa sesungguhnya Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan”.

Dari firman Allah di atas menunjukkan bahwa, setiap kita melakukan atau mempekerjakan orang lain, maka sudah sepantasnya kalau kita memberikan upah atau imbalan yang sepatutnya. Sekalipun Islam tidak memberikan batasan kepatutan atau kelayakan yang tegas, dalam muamalah Islam memberi panduan prinsip secara global dan universal. Panduan tersebut dapat didetailkan dengan konsep *Maqāṣid Syarī'ah*.

Arti pokok dari kata *Maqāṣid* adalah maksud, kehendak, atau tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian secara harfiah *Maqāṣid Syarī'ah* berarti tujuan, maksud atau suatu yang hendak diwujudkan oleh *syarī'ah* melalui ketentuan-ketentuan hukumnya.

Maqāṣid Syarī'ah dapat diklasifikasikan salah satunya dari segi keluasan cakupannya. Dari segi ini *Maqāṣid Syarī'ah* dibedakan menjadi tiga macam, yaitu (1) *Maqāṣid Syarī'ah* umum

³²Kementerian Agama, *Al Qur'an dan Terjemah*, (Jakarta: Kemenag, 2024), surat al Baqoroh ayat 233.

(‘ammah), (2) *Maqāṣid Syarī’ah* parsial (juz’iyyah), dan (3) *Maqāṣid Syarī’ah* partikular (khashah).³³

Maksud dari pada klasifikasi *Maqāṣid Syarī’ah* tersebut di atas diantaranya, *Maqāṣid Syarī’ah* umum dimaksudkan *Maqāṣid* yang hendak diwujudkan oleh *Syarī’ah* secara umum sebagaimana dapat dilihat dari keseluruhan ketentuan *Syarī’ah*. Dengan kata lain, tujuannya adalah untuk mewujudkan maslahat. *Maqāṣid Syarī’ah* khusus adalah tujuan *Syarī’ah* yang dapat ditangkap dan diamati pada sekelompok ketentuan *Syarī’ah* pada suatu bab, bagian atau hal tertentu dari *Syarī’ah*, seperti *Maqāṣid Syarī’ah* terkait jual beli, masalah keuangan, atau masalah perkawinan. *Maqāṣid Syarī’ah* particular adalah *Maqāṣid Syarī’ah* dalam satu ketentuan hukum tertentu, seperti perintah rukyat, *Maqāṣid* perintah larangan menjual sebelum dimiliki secara prinsip. Dengan kata lain, meminjam kata-kata Allal al-Fasi, adalah *Maqāṣid Syarī’ah* pada masing-masing ketentuan hukum *Syarī’ah*.

Menurut Syatibi, tujuan hukum adalah mewujudkan kemaslahatan masyarakat, baik di dunia maupun di akhirat, menolak kemudhorotan dan kemafsadatan, serta mewujudkan keadilan yang mutlak.³⁴ Pun demikian dengan Para ulama Ushul Fikih menetapkan bahwa *Maqāṣid Syarī’ah* adalah mewujudkan maslahat bagi manusia di dunia dan di akhirat. Kemaslahatan itu dapat diwujudkan apabila lima unsur pokok dapat diwujudkan dan dipelihara. Kelima unsur pokok itu, menurut Syatibi adalah menjaga agama, jiwa, keturunan, akal, dan harta. Ia mengklasifikasikan maslahat sebagai *Maqāṣid Syarī’ah* menjadi

³³Azyumardi Azra dkk, *Fikih Kebinekaan*, (Bandung: Mizan Pustaka, 2015), h. 75-76.

³⁴Hasbi Ash Shiddieqy, *Falsafah Hukum Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1975), h. 123.

tiga tingkatan, yaitu: (1) *maqāṣid al-ḍarūriyyāt*, (2) *maqāṣid al-ḥājiyyāt*, (3) *maqāṣid al-taḥsīniyyāt*

Maqāṣid al-ḍarūriyyāt dimaksudkan untuk memelihara lima unsur pokok dalam kehidupan manusia di atas. *Maqāṣid al-ḥājiyyāt* dimaksudkan untuk menghilangkan kesulitan atau menjadikan pemeliharaan terhadap lima unsur pokok menjadi lebih baik lagi. Sedangkan *maqāṣid al-taḥsīniyyāt* dimaksudkan agar manusia dapat melakukan yang terbaik untuk penyempurnaan pemeliharaan lima unsur pokok.

Tidak terwujudnya aspek *ḍarūriyyāt* dapat merusak kehidupan manusia dunia dan akhirat secara keseluruhan. Pengabaian terhadap aspek *ḥājiyyāt*, tidak sampai merusak keberadaan lima unsur pokok, akan tetapi hanya membawa kepada kesulitan bagi manusia sebagai mukallaf dalam merealisasikannya. Sedangkan pengabaian aspek *taḥsīniyyāt*, membawa upaya pemeliharaan lima unsur pokok tidak sempurna.

Dalam lingkungan masyarakat, manusia memiliki sejumlah maslahat (kepentingan) *ḍarūriyyāt* guna menunjang eksistensinya sebagai makhluk sosial. Karena itu perlindungan tatanan sosial yang damai, sejahtera dan berkeadilan sosial tidak diragukan lagi merupakan bagian dari *Maqāṣid Syarī'ah*. Oleh karena itu, perlindungan prinsip-prinsip sosial seperti keadilan, persamaan, persaudaraan, perdamaian, ketertiban merupakan kepentingan (maslahat) *ḍarūriyyāt* yang perlu diusahakan dan dimajukan.

Perlindungan harta kekayaan (*hifzh al-mal*) sepanjang berkaitan dengan perlindungan hak milik pribadi, masuk ke dalam perlindungan manusia sebagai individu. Akan tetapi apabila terma itu dikembangkan dalam konsep yang lebih luas sebagaimana diusulkan oleh beberapa pengkaji modern - misalnya menjadi pengembangan kesejahteraan ekonomi

masyarakat-maka itu masuk dalam perlindungan, pemberdayaan dan pengembangan manusia dalam dimensi lingkungan keberadaannya sebagai warga masyarakat.³⁵ Oleh karenanya barang siapa menciderai *ḍarûriyyât* yang menjadi pokok utama bagi tujuan syara", berarti menciderakan segala yang lain, berbeda dengan menciderakan *ḥājiyyât* dan *taḥsīniyyât*, tidak langsung menciderakan *ḍarûriyyât*, hanya mendekati kepada menciderakan *ḍarûriyyât*. Orang yang berani meninggalkan fardhu, tentulah berani meninggalkan yang sunnah.

Dengan demikian, upah merupakan salah satu kebutuhan yang harus dipenuhi. Dalam konteks ini upah masuk dalam golongan *ḍarûriyyât*. Jika melihat esensi dari hukum sendiri yang mengusahakan upah layak, upah adalah untuk pemenuhan dari kebutuhan Jiwa pekerja/buruh. Jika terpenuhinya kebutuhan Jiwa pekerja/buruh secara layak, maka akan tercapai suatu kehidupan yang mulia dan sejahtera di dunia dan akhirat, atau dalam ekonomi Islam biasa dikenal dengan *falāḥ*. Tercukupinya kebutuhan tersebut, maka akan memberikan dampak yang disebut dengan *maslaḥah*, karena telah terpenuhi salah satu kebutuhan dari kebutuhan menjaga esensi keberlanjutan hidup, dalam hal ini yakni menjaga jiwa.

Untuk melindungi jiwa, Islam mensyariatkan perkawinan agar manusia dapat melestarikan keturunannya. Untuk memelihara jiwa dan menjamin keberlangsungan hidupnya, Islam mensyariatkan kewajiban untuk memperoleh sesuatu yang dapat menegakkan jiwa, yakni berupa makanan pokok, minuman, pakaian dan tempat tinggal.³⁶

³⁵*Ibid.*, h. 80.

³⁶Abdul Wahab Khalaf, *Ilmu Ushul Fiqh*, Terj. Masdar Helmi, "*Ilmu Ushulul Fiqh*", (Bandung: Gema Risalah Press: 1996), h. 359.

Hadirnya PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dalam formulanya telah mereduksi upah yang layak bagi pekerja/buruh sendiri. Sebab, sebagaimana yang telah penyusun sampaikan sebelumnya, dengan perhitungan yang menggunakan inflasi dan pertumbuhan ekonomi skala nasional, setiap tahun upah pekerja/buruh mengalami kenaikan, tetapi dalam prakteknya upah buruh tersebut terserap untuk pemenuhan kebutuhan pokok saja. Misalnya pemenuhan kebutuhan pangan saja. Bahkan, sebagaimana daerah regional yang penyusun sampaikan di atas, kebutuhan pokok seperti rumah buruh sendiri tidak terpenuhi. Buktinya banyak pekerja/buruh di DIY tidak memiliki sendiri. Mayoritas mereka adalah kontrak atau ikut tinggal bersama orang tua/mertua (bagi yang sudah berkeluarga).

Hal ini terjadi karena mahalnya harga rumah dan tanah, sedang upah pekerja/buruh tidak mencukupi untuk membelinya sekalipun itu diangsur beberapa kali. Sehingga kualitas atau kuantitas kehidupan pekerja/buruh mengalami stagnasi. Dengan demikian, pendapatan upah pekerja/buruh ini tidak akan mampu memenuhi kebutuhan jiwa, sebagaimana salah satu unsur yang perlu dijaga dalam konsepsi *Maqāṣid Syarī'ah*. Sehingga, perhitungan upah minimum dengan menggunakan formula pengupahan PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ini telah melanggar prinsip dasar keberlangsungan generasi Islam, yakni menjaga Jiwa hingga masyarakat muslim tidak mampu memperbanyak umat Rasulullah.

Padahal, dengan memperbanyak umat Rasulullah, kemakmuran masyarakat akan lebih terjaga sebab masyarakat muslim akan lebih banyak dan mampu menjaga kerukunan. Sebagaimana filsuf Jerman, Karl Marx yang menganjurkan kepada rakyat pekerja/buruh untuk bersatu dalam merebut alat produksi. Dengan bersatunya rakyat pekerja atau umat

Rasulullah, besar kemungkinan terciptanya kehidupan yang berkeadilan akan lebih mudah untuk terwujud. Sebab, konsepsi yang dianjurkan adalah kehidupan yang lebih sosialis, dimana tidak terdapat kesenjangan yang begitu tinggi antara masyarakat miskin dan kaya.

Melihat realitas demikian, maka dapat disimpulkan bahwa perhitungan upah minimum berdasarkan formula pengupahan yang terdapat pada PP No. 78 Tahun 2015 tidak meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh. Karena kehidupannya kurang dianggap memenuhi standard kelayakan.

Meskipun demikian jika ingin memebuhi kebutuhan yang sifatnya *ḥājīyāt* (skunder). Sebagaimana yang sudah penyusun sampaikan di atas, *ḥājīyāt* merupakan hal-hal yang dibutuhkan untuk mewujudkan kemudahan dan menghilangkan kesulitan yang dapat menyebabkan bahaya dan ancaman, yakni jika sesuatu yang mestinya ada menjadi tidak ada. *ḥājīyāt* jika terpenuhi, maka akan dapat menambah *value* kehidupan manusia. Sebagaimana kebutuhan pelengkap dan penunjang kehidupan pekerja/buruh.³⁷ Misalnya, tunjangan untuk pekerja/buruh atau Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan untuk hari tua (pension), dan lain sebagainya.

Demikian pula kebutuhan *taḥsīniyyāt*, maksudnya adalah pencapaian pekerja/buruh untuk mencapai keadaan, dimana ia bisa memenuhi suatu kebutuhan yang bisa meningkatkan kepuasan dalam hidupnya. Meskipun kemungkinan besar tidak menambah efisiensi, efektivitas, dan nilai tambah bagi aktivitas³⁸ pekerja/buruh. *taḥsīniyyāt* dalam hal ini adalah masuk dalam kategori kebutuhan tersier, atau identik dengan kebutuhan yang bersifat mendekati kemewahan. Misalnya fasilitas yang

³⁷Ika Yunia Fauzia, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2014), h. 68.

³⁸*Ibid.*

disediakan perusahaan untuk pekerja/buruh, sebagaimana dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perusahaan memberi fasilitas bus antar jemput untuk pekerja/buruh. Kebutuhan tersebut tidak harus dipenuhi, sebab dalam penjelasan UU tersebut itu tergantung kesanggupan dari perusahaan itu dalam memenuhinya.

Penutup

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: substansi PP Nomor 78 tahun 2015 tidak mencerminkan semangat dan roh dari amanat konstitusi yaitu kesejahteraan dan kehidupan yang layak bagi seluruh masyarakat. Hal yang paling penting adalah konsep upah layak hanya dilihat dalam dua indikator sebagaimana yang diamanatkan PP Nomor 78 tahun 2015 yaitu berdasarkan pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Kebijakan dalam PP Nomor 78 tahun 2015 ini jelas mengabaikan sama sekali variabel KHL (Kebutuhan Hidup Layak) yang diamanatkan oleh UU Nomor 13/2003 tentang ketenagakerjaan. Selain itu, PP ini juga mempunyai kecenderungan melanggar peraturan di atasnya. Di dalam UU Nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa upah ditinjau setiap tahun. Ini artinya, pihak terkait buruh, pengusaha dan pemerintah wajib meninjau dan menegosiasikan ulang upah tiap tahunnya dengan mempertimbangkan perkembangan KHL. Tetapi dengan ketentuan PP nomor 78 tahun 2015, peninjauan KHL hanya tiap 5 tahun sekali, hal ini sangat bertentangan dengan amanat UU Ketenagakerjaan.

Sebagaimana dua indikator penentu besaran upah minimum, selama proses perhitungan formula pengupahan yang perhitungannya menggunakan skala inflasi nasional dan pertumbuhan ekonomi, sangat besar kemungkinan upah dari pekerja/buruh tidak mampu memenuhi ataupun untuk

menaikkan taraf hidup yang lebih sejahtera. Hal ini karena, setiap daerah tingkat inflasinya adalah berbeda, baik daerah yang notabene-nya adalah padat penduduknya karena memiliki daya tarik tersendiri, ataupun daerah yang jumlah penduduknya sedikit, perhitungan inflasi dipukul rata yakni dengan menggunakan perhitungan inflasi nasional.

Pengaruh adanya inflasi ini, jika terjadi kenaikan maka otomatis berimbas pada kenaikan harga barang kebutuhan pokok. Dengan demikian, sebarangpun kenaikan besaran upah minimum kemungkinan besar akan terserap pada pembelajaan kebutuhan pokok pekerja/buruh. Dari keadaan ini, kesimpulannya adalah hak pekerja/buruh untuk peroleh hidup yang layak sebagai hak dasarnya mustahil untuk terpenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afzalurrahman, Muhammad, *Sebagai Seorang Pedagang*, terj. Dewi Nurjulianti, Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 1995.
- Azra, Azyumardi, dkk, *Fikih Kebinekaan*, Bandung: Mizan Pustaka, 2015.
- Chapra, Umer, *Sistem Moneter Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 2000.
- Chaudhry, Muhammad Sharif, *Sistem Ekonomi Dasar Islam*, cet. Ke-6, Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.
- Fauzia, Ika Yunia, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam*, Jakarta: Kencana, 2014.
- Fioramonti, Lorenzo, *Problem Produk Domestik Bruto*, Tangerang Selatan: Marjin Kiri, 2017.
- Info SBI, “PP No 78 tentang Pengupahan”, dalam <http://www.infogsbi.org/2015/10/pp-no-782015-tentang-pengupahan-skema.html>
- Istikomah, “Formula Pengupahan PP No. 78 tahun 2015 dalam Perspektif UUD 1945 dan Hukum Islam”, *Tesis*, UIN Sunan Kalijaga, 2016.
- Kementerian Agama, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Kemenag, 2024.
- Khalaf, Abdul Wahab, *Ilmu Ushul Fiqh*, Terj. Masdar Helmi, Bandung: Gema Risalah Press: 1996.
- Lembar Negara Republik Indonesia tahun 2011 Nomor 82.
- Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 nomor 39.
- Lembar negara Republik Indonesia Nomor 131 tahun 2000
- Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 5747.
- Mardani, *Hukum Sistem Ekonomi Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) No. 13 tahun 2012 tentang

Komponen Pelaksanaan Tahapan Pencapaian
Kebutuhan Hidup Layak.

Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI) UII,
Ekonomi Islam, cet. Ke-7, Yogyakarta: Raja Grafindo
Persada, 2015.

ash Shiddieqy, M. Hasbi, *Falsafah Hukum Islam*, Cet. ke 5, Jakarta:
PT. Bulan Bintang, 1993.

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

Toptime, "*DPRD Jqangan Gunakan PP No 78 Tahun 2015 dalam
Menetapkan UMP dan UMK*", dalam
[http://www.toptime.co.id/dprd-jangan-gunakan-pp-
78-tahun-2015-dalam-menetapkan-ump-dan-umk/](http://www.toptime.co.id/dprd-jangan-gunakan-pp-78-tahun-2015-dalam-menetapkan-ump-dan-umk/)

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 12 tahun 2011 tentang Pembentukan
Peraturan perundang-undangan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003.

