

**TINJAUAN HAK DAN KEWAJIBAN PEKERJA BAGIAN
PENGEMASAN DAN PENGEMUDI DI PT SEPATU ASIA SENJAYA
DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG
NO. 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA**

Sayidu Ahmad Mubarak¹, Muhibban², Nurul Amalia³
msayiduahmad@gmail.com¹, afaafu123@gmail.com², heeyha2004@yahoo.com³
Sekolah Tinggi Ilmu syariah Alwafa

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem pengupahan serta pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja bagian pengemasan dan pengemudi di PT Sepatu Asia Senjaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik studi lapangan berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil menunjukkan bahwa sistem pengupahan yang diterapkan perusahaan telah berupaya mengakomodasi prinsip-prinsip hukum Islam serta regulasi ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023. Namun, terdapat ketidaksesuaian dalam pelaksanaan waktu kerja lembur dan kesetaraan upah antarbagian. Selain itu, terdapat kekurangan dalam implementasi hak pekerja, khususnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum, kesehatan, dan informasi kerja. Penelitian ini merekomendasikan adanya peninjauan ulang sistem pengupahan dan pemenuhan hak pekerja agar lebih proporsional, sesuai dengan asas keadilan sosial dan prinsip-prinsip syariah.

Kata Kunci: Plagiarisme, Logo, Desain..

Abstract

This study aims to analyze the wage system and the implementation of rights and obligations for packaging and driver employees at PT Sepatu Asia Senjaya. The study adopts a descriptive qualitative approach with field study techniques including interviews, observations, and document analysis. The findings indicate that the wage system generally aligns with Islamic legal principles and the national labor law, particularly Law No. 6 of 2023 concerning the Job Creation Law. However, discrepancies were found in the implementation of overtime policies and wage equality between different job roles. Moreover, shortcomings were identified in the realization of worker rights, particularly in areas of legal protection, health, and information transparency. The study recommends a comprehensive review of the wage system and better fulfillment of worker rights in accordance with Islamic principles and social justice

Keywords : Wage, Islamic Law, Workers' Rights, Job Creation Law, Ijarah.

PENDAHULUAN

Sebagai makhluk sosial, tentunya manusia tidak akan dapat hidup tanpa kehadiran dan bantuan dari sesamanya. Oleh karenanya manusia membutuhkan yang lain untuk bersosialisasi dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Selain manusia diperintahkan untuk melakukan ritual ibadah secara vertikal, manusia juga diperintahkan untuk menjalin hubungan dengan yang lain agar dapat mempermudah hidupnya. Dari hubungan tersebut terdapat suatu keuntungan untuk membangun kepercayaan satu sama lain, maka diwujudkan dengan kesepakatan. Proses ini dalam hukum ekonomi syariah disebut dengan akad. (wahab, 2019)

Pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial yang selalu membutuhkan orang lain, sehingga pada setiap manusia ada dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain. Salah satu interaksi yang dilakukan oleh manusia dengan orang lain adalah dengan membangun

hubungan kerja. Manusia bekerja sama dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya, kolaborasi ini terjadi antara dua pihak yang saling membutuhkan. Salah satu pihak yang menyediakan layanan atau tenaga kerja disebut buruh. Sedangkan pihak lain yang menyediakan pekerjaan disebut majikan. (Ruky, 2001)

Kolaborasi ini menghasilkan upah yang harus dibayar oleh pengusaha kepada pekerja. Upah untuk pekerja adalah sejumlah uang atau barang yang diterima pada waktu tertentu. Islam sangat memperhatikan masalah upah, ini terbukti dari penentuan tingkat upah minimum untuk pekerja dengan memperhatikan nilai penetapan upah yang layak dan adil. Upah yang adil diberikan berdasarkan tunjangan yang diberikan oleh pekerja dalam pekerjaan tertentu, yang dipengaruhi oleh jumlah uang yang diterima dan daya beli. Ini berarti upah pekerjaan harus sesuai dengan tunjangan yang diberikan oleh pekerja. (Yanti, 2019)

Agar bisa memperoleh suatu kelayakan dalam hidup, maka setiap orang dituntut untuk bisa bekerja dan pemerintah menjadi pihak yang memiliki peran signifikan untuk membantu meraih kesejahteraan melalui terciptanya sektorsektor industrialisasi yang bisa menyerap tenaga kerja. Aktivitas produksi tentunya tidak bisa berjalan secara optimal sehingga tidak terdapat memaksimalkan semuanya pendukung tersebut diantaranya yaitu tenaga kerja. (Hardjoprajito, 2014)

Berdasarkan hal tersebut pemerintah yang menjadi pihak regulator dituntut untuk bisa memberikan perlindungan kepada tenaga kerja yang memiliki posisi minoritas dan adanya niatan buruk dari pihak perusahaan sehingga menjadikan pekerja tersebut memiliki posisi layak serta sesuai martabatnya. (Budiartha, n.d.) Sebagai negara kesejahteraan sosial, Indonesia bertujuan untuk mencapai kesejahteraan umum. Masyarakat yang diciptakan oleh para pembela kemerdekaan. Pendiri negara ini menekankan bahwa tujuan utama dari negara ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran setiap warganya. Indonesia termasuk dalam kategori negara kesejahteraan modern, di mana peran pemerintah untuk berpartisipasi secara aktif dalam pergaulan sosial masyarakatnya untuk mencapai kesejahteraan Bersama. (Rusfandi, 2023)

Hak pekerja dan hak atas pekerjaan merupakan topik yang perlu dan relevan untuk dibicarakan dalam rangka pembangunan Ketenagakerjaan di Indonesia. Penghargaan dan Jaminan terhadap hak pekerja merupakan prinsip keadilan dalam Hukum Ketenagakerjaan. Dalam hal ini keadilan menuntut agar semua pekerja diperlakukan sesuai dengan haknya masing-masing baik sebagai pekerja maupun sebagai manusia mereka tidak boleh dirugikan dan harus diperlakukan sama tanpa diskriminasi yang tidak rasional. (Rajani Maha & Harahap, 2023)

Pengupahan dan perburuhan dalam teori ekonomi sangat terkait dengan tenaga kerja, yang menjadi salah satu faktor penting dari empat faktor produksi. (Sukirno, 2009) Secara khusus dalam sistem kapitalisme, tenaga kerja lebih dinilai sebagai salah satu jenis komoditas atau barang modal yang akan menghasilkan nilai baru bagi produk komoditas yang diciptakan. (Herawati, 2013) Berdasarkan hal ini, penulis melihat dari segi kesenjangan antara kepentingan buruh dan upah yang diberikan kepadanya, serta kepentingan pengusaha dengan target keuntungannya dalam berproduksi, sering menjadi pemicu terjadinya permasalahan perburuhan yang sering diakhiri dengan pengerahan masa dan konflik, adapun masalah yang sering terjadi di dalam permasalahan ketenagakerjaan satu diantaranya ialah pengupahan atau gaji sesuai dengan isi Pasal 88 ayat (1) UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti No 2 Tahun 2022 Tentang Cipta kerja, bahwa harus kita ketahui setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

PT. Sepatu Asia Senjaya memiliki pekerja yang tugasnya berbeda-beda namun dalam satu lingkungan unit usaha, PT. Sepatu Asia Senjaya ini sangatlah membantu dalam menunjang suatu kebutuhan pokok, membantu warga sekitar dengan memberi lapangan

pekerjaan dengan ketentuan adanya suatu keahlian tertentu sesuai kriteria yang dibutuhkan di PT. Sepatu Asia Senjaya. Di setiap bagian pekerja ini memiliki suatu tugas yang berbeda-beda sehingga upah yang di dapatkannya juga berbeda. Tingkat kerja yang berat menggunakan keahlian dalam setiap bidang dan suatu ketetapan waktu yang berbeda seharusnya mendapatkan upah yang lebih besar dari tingkat kerja yang ringan dan waktu yang sedikit. Sebagai contoh, pekerja bagian pengemasan, dimana bagian pengemasan ini biasanya bekerja jam 08.00 pagi sampai jam 16.00 bagian pengemasan ini memiliki tugas untuk senantiasa melakukan pengemasan sepatu yang telah selesai di Kelola.

2) Dan Adapun bagian Pengemudi itu bekerja sebagai yang menghantarkan barang yang sudah siap untuk dipasarkan yaitu sepatu kepada pihak customer-customer yang telah menjadi langganan di PT Sepatu Asia Senjaya. Dan Adapun jam kerja bagian pengemudi menyesuaikan dengan suatu kondisi atau kesiapan barang yang akan di antarkan namun biasanya bagian pengemudi ini mulai bekerja dari jam 09.00 sampai jam 16.00 sore terkadang namun kadang lebih karena adanya suatu kendala perjalanan yang jauh dan adapun kendala lainnya seperti halnya kemacetan, banjir, Dan dalam artian sama penghasilannya seperti pekerja yang bekerja dibidang pengemasan sebagaimana semestinya. Maka dalam hal ini mengenai pembahasan sebelumnya upah yang diterima oleh pekerja dari bagian pengemasan dan bagian pengemudi bernilai yang sama sedangkan pekerjaan dan durasi kerja antara keduanya berbeda.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi lapangan. Lokasi penelitian adalah PT Sepatu Asia Senjaya. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara kepada pekerja, HRD, dan pengawas ketenagakerjaan, observasi langsung pada praktik kerja, serta telaah dokumen perusahaan dan regulasi terkait. Teknik analisis data dilakukan memakai metode penelitian kualitatif yang merupakan suatu prosedur penelitian yang dapat menghasilkan data secara deskriptif berupa ucapan atau pun tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Menurut Sugiyono dalam bukunya, bahwa metode kualitatif dapat terjadi tiga kemungkinan terhadap “masalah” dalam penelitian, yang pertama “masalah” yang dibawa oleh peneliti tidak mengalami perubahan hingga akhir penelitian. Yang kedua “masalah” yang dibawa peneliti mengalami perluasan atau lebih mendalam dari permasalahan yang telah disiapkan. Yang ketiga “masalah” yang dibawa peneliti mengalami perubahan atau berganti masalah setelah proses penelitian sedang berlangsung (Sugiyono 2018).

Dapat disimpulkan bahwa teknik analisis yang peneliti menggunakan metode kualitatif yang bersifat deskriptif. Selain itu, dalam penulisan ini masalah pada penelitian ini adalah tetap yang dimulai sejak awal penelitian. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data studi pustaka yaitu mengumpulkan dan menganalisis berbagai artikel berita dari berbagai sumber yang berkaitan dengan permasalahan yang ada di PT Sepatu Asia Senjaya Bandung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi Pengupahan

Berdasarkan Secara etimologi, kata "upah" dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berasal dari bahasa Sanskerta "upaya," yang berarti usaha atau pekerjaan. Kata ini menunjukkan bahwa upah merupakan suatu imbalan yang diberikan atas usaha atau pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang.

Adapun dalam bahasa Arab, upah ini disebut "ujr" (أجر) atau "musa'adah" (مساعدة). Kata "ujr" memiliki akar kata yang sama dengan "ajr" (أجر), yang berarti pahala atau ganjaran. Hal ini menunjukkan bahwa dalam Islam, upah tidak hanya dipandang sebagai imbalan materi, tetapi juga memiliki dimensi spiritual sebagai pahala atas pekerjaan yang

dilakukan.(Sabiq, 2016)

Upah merupakan imbalan dari pihak perusahaan yang telah menerima pekerjaan dari tenaga kerja dan pada umumnya adalah tujuan dari pekerja atau untuk melakukan pekerjaan. Bila tiada upah, pada umumnya juga tiada hubungan kerja, misalnya pekerjaan yang dilakukan dalam hubungan gotong royong.(Soepomo, n.d.)

Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Upah yang diberikan kepada seseorang harus sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan, seharusnya juga cukup bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar.

Pemberian upah hendaknya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja. Karena akan menimbulkan hubungan kerjasama antara pekerja dengan majikan atau pengusaha yang berisi hak-hak atas kewajiban masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya, adanya kewajiban yang utama bagi majikan adalah membayar upah.

Tinjauan Sistem pengupahan dalam pandangan Hukum Islam.

A.Pengertian Upah

Adapun pengertian upah menurut islam adalah pemberian atas sesuatu jasa (manfaat) yang diduga akan terwujud, seperti pemberian upah kepada pekerja yang telah bekerja untuk memajukan perusahaannya, jadi upah atau disebut ju'alah adalah suatu bentuk pemberian upah bagi suatu keberhasilan(prestasi) dari suatu pekerjaan.(Syafii, 2006)

Ijarah dalam konsep awalnya yang sederhana adalah akad sewa sebagaimana yang telah terjadi pada umumnya. Hal yang harus diperhatikan dalam akad ijarah ini adalah bahwa pembayaran oleh penyewa merupakan timbal balik dari manfaat yang telah ia nikmati. Maka yang menjadi objek dalam akad ijarah adalah manfaat itu sendiri, bukan bendanya, Benda bukanlah objek akad ini, meskipun akad ijarah kadang-kadang menganggap benda sebagai objek dan sumber manfaat. Dalam akad ijarah tidak selamanya manfaat diperoleh dari sebuah benda, akan tetapi juga bisaberasal dari tenaga manusia. Ijarah dalam pengertian ini bisa disamakan dengan upah-mengupah dalam masyarakat.(Affandi, n.d.)

Upah adalah sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam bidang produksi atau faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya dengan kata lain upah adalah harga dari tenaga yang dibayarkan atas jasa dalam produksi. Jika pekerja tidak menerima upah akan mempengaruhi standar penghidupan bagi para pekerja.

Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Upah yang diberikan kepada seseorang harus sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan, seharusnya juga cukup bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar.

B.Dasar Hukum pengupahan dalam Al-Qur'an dan assunah

Berdasarkan pendapat hampir semua ulama fikih sepakat bahwa ijarah disyariatkan dalam Islam. Adapun golongan yang tidak menyepakatinya, seperti Abu Bakar Al-Asham dan Ibnu Ulayyah. Maka dalam menjawab pandangan ulama yang tidak menyepakati ijarah tersebut. Ibnu Rusyd berpendapat bahwa kemanfaatan walaupun tidak berbentuk, dapat dijadikan alat pembayaran menurut kebiasaan (adat).

Jumhur ulama berpendapat bahwa ijarah disyariatkan berdasarkan berdasarkan Al-Qur'an, As-sunnah, dan ijma.

Al-Qur'an Surat Al-Qashsh ayat 26-27

قَالَتْ اِحْدِيهِمَا يَابَّتْ اِسْتَأْجَرَهُۥٓ اِنَّ خَيْرَ مِّنْ اِسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْاَمِينُ ﴿٣٦﴾

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنَكِّحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي جَجَجَ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya. Berkatalah dia (Syu'aib): Sesungguhnya Aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu dan kamu insya Allah Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya. Berkatalah dia (Syu'aib): Sesungguhnya Aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik. (Q.S Al-Qashas: 26-27) (Departemen Agama, 2001)

Ayat di atas menerangkan bahwa ijarah telah disyariatkan oleh umat Islam, dalam ayat ini terdapat pernyataan seorang anak yang diucapkan kepada ayahnya untuk mengambil seorang untuk bekerja dan memberikan imbalan yang telah disepakati sesuai dengan ketentuan waktu dan manfaat yang dapat diterima oleh ayah tersebut.

Al-Qur'an Surat Asy-Syua'ra: 183

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴿١٨٣﴾

Dan janganlah kamu merugikan manusia atas hak-haknya dan jangan pula kamu membuat kerusakan di muka bumi". (QS. Asy-Syua'ra: 183).

Di samping ayat al-Qur'an di atas, ada beberapa hadits yang menegaskan tentang upah, hadits Rasulullah SAW menegaskan:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ. رَوَاهُ ابْنُ مَاجَةَ

Artinya: "Dari Ibnu Umar, ia berkata: telah bersabda Rasulullah SAW, "berikanlah upahnya kepada seorang pekerja sebelum keringatnya kering". (H.R Ibnu Majah). (Yazid, n.d.)

Disyaratkan pula agar upah dalam transaksi ijarah disebutkan secara jelas dan diberitahukan berapa besar atau kecilnya upah pekerja. Hadis riwayat Abu Sa'id Al-Khudri, Nabi SAW bersabda:

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: "مَنْ اسْتَأْجَرَ حَيْرًا فَلْيَسِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ". رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ

Artinya Dari Abu Sa'id Al khudri ra. bahwasanya Nabi SAW bersabda, "Barang siapa memperkerjakan pekerja maka tentukanlah upahnya." (H.R Abdurrazzaq). (Razzaq, 2012)

C. Syarat dan Rukun Ijarah/Gajih

Sayyid Sabiq berpendapat bahwa syarat-syarat ijarah ada lima yaitu:

Kerelaan kedua belah pihak yang mengadakan transaksi.

Objek yang disewakan harus diketahui manfaatnya

Objek yang disewakan harus diketahui kadar pemenuhannya.

Benda yang disewakan harus diserahkan.

Berdasarkan ketentuan syarat-syarat sewa-menyewa diatas telah terpenuhi, maka akad sewa menyewa telah dianggap sah menurut syara'. Sebaliknya jika terdapat syarat-syarat tersebut tidak terpenuhi, maka sewa menyewanya dianggap batal. (Sabiq, 2016)

Adapun syarat-syarat pokok dalam al-Qur'an maupun as-Sunnah mengenai hal pengupahan adalah para musta jir harus memberi upah kepada mu'ajjir sepenuhnya atas jasa yang diberikan, sedangkan mu'ajjir harus melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, kegagalan dalam memenuhi syarat-syarat itu dianggap sebagai kegagalan moral baik dari

pihak musta jir maupun pihak mu'ajir dan ini harus dipertanggungjawabkan kepada Tuhan.

Adapun menurut Jumhur Ulama, rukun ijarah ada (4) empat, yaitu:

Aqid (Orang Berakal sehat)

Sighat (Ijab dan Qobul)

Ada Upah (Ujroh)

Ada Manfaatnya

D.Ketentuan Pengupahan dalam pandangan Hukum islam

Besaran gaji dalam Islam harus ditetapkan melalui kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang didasarkan pada prinsip keadilan. Islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja atau buruh dengan cara memperhatikan nilai-nilai kelayakan dari upah. Karna setiap karyawan itu memiliki hak untuk mendapat tingkat pengupahan secara transparan layak dan adil.

Pengupahan secara Transparan.

upah yang diberikan secara transparan dalam pandangan Islam adalah upah yang diberikan dengan jelas, tidak ada unsur penipuan, sesuai dengan kesepakatan, dan tidak ada diskriminasi

Pengupahan secara Layak

Dalam suatu kebutuhan tentunya harus mencapai suatu kelayakan dalam pendapatan karna kelayakan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja atau buruh dengan taraf hidup masyarakat, sehingga pekerja dapat hidup layak, tidak hanya berdasarkan pertimbangan semata. Asas kebajikan yang mampu menggugah hati nurani para pemilik pekerjaan untuk menghargai jasa pekerja dengan tidak diperlakukan sewenang-wenang. (At-Tariqi, 2004)

Pengupahan secara Adil

Upah yang adil merupakan upah yang mengacu kepada jasa dari pekerja atau buruh yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jumlah uang yang diterima, adapun daya beli uang yang merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan. Artinya upah kerja harus seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja. (Basyir, 1996)

Tinjauan Sistem Pengupahan dalam pandangan Hukum positif.

Dalam suatu undang-undang, pengaturan mengenai ketentuan pengupahan telah diatur dalam UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Khususnya, pada Pasal 88 ayat (1) dinyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Oleh karena itu, pemerintah mengharapkan perusahaan memberikan kompensasi dalam beberapa bentuk, yaitu: (Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023, n.d.)

- a. Upah minimum;
- b. Struktur dan skala upah;
- c. Upah untuk kerja lembur;
- d. Upah bagi pekerja yang tidak masuk kerja atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. Bentuk dan cara pembayaran upah;

Tenaga kerja dapat dipahami sebagai suatu bentuk sewa, karena dalam sistem pekerjaannya, keterampilan tenaga kerja tersebut dimanfaatkan secara maksimal. Dalam konteks ini, upah berfungsi sebagai tanggung jawab pihak penyewa dan sebagai jaminan bagi pihak yang menyewakan keahliannya. Sayangnya, masih banyak pekerja yang menerima upah di bawah upah minimum meskipun mereka melakukan pekerjaan yang melebihi kapasitas. (Jalil & Taufiq, 2019)

Berdasarkan Pasal 92A, pengusaha diwajibkan untuk melakukan peninjauan upah secara berkala, dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan dan tingkat produktivitas. Selanjutnya, Pasal 94 menyatakan bahwa komponen upah terdiri dari upah

pokok dan tunjangan tetap, di mana besaran upah pokok harus minimal 75% dari total upah pokok dan tunjangan tetap.(Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023, n.d.)

Jika dilihat dari sudut pandang nilai, upah dibedakan menjadi dua kategori, yaitu upah nominal dan upah riil. Upah nominal adalah upah yang diberikan dalam bentuk uang, sementara upah riil mencerminkan jumlah barang yang dapat dibeli dengan uang tersebut. Upah ini penting bagi individu untuk memenuhi kebutuhan hidup. Untuk mencapai kelayakan hidup, setiap orang dituntut untuk bekerja, dan pemerintah memiliki peran signifikan dalam membantu menciptakan kesejahteraan melalui pengembangan sektor-sektor industri yang mampu menyerap tenaga kerja. Aktivitas produksi tidak dapat berjalan optimal tanpa adanya dukungan, di antaranya adalah tenaga kerja.(Hardjoprajito, 2014)

Dan adapun dalam sebuah ketentuan yang tertera dalam PP No 36 Tahun 2012 tentang pengupahan dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan:

Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Adapun dalam pasal berikutnya yaitu:

Pasal 2

Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi.

Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Pasal 3

Hak Pekerja/Buruh atas Upah timbul pada saat terjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusnya Hubungan Kerja.

Pasal 4

Pemerintah pengupahan mewujudkan Pusat menetapkan kebijakan sebagai salah satu upaya hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan program strategis nasional.

Pemerintah Daerah dalam melaksanakan kebijakan pengupahan wajib berpedoman pada kebijakan Pemerintah Pusat.

Pasal 5

Kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dalam Pasal 88A tersebut mengatur tentang hak pekerja/buruh atas upah. Berikut adalah ringkasan dari pasal tersebut:(Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023, n.d.) Membahas mengenai hak tentunya banyak hak-hak pekerja yang senantiasa sepatutnya didapatkan diantaranya sebagai berikut :

Hak Atas Upah

Hak atas Upah: Pekerja berhak menerima upah yang wajar dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, khususnya pada Pasal 88B yang menyatakan bahwa upah ditetapkan berdasarkan:

- a. satuan waktu; dan/atau
- b. satuan hasil.

b. Hak atas Istirahat

Hak atas Istirahat: Pekerja berhak mendapatkan istirahat yang cukup, termasuk hari libur dan cuti. Setiap Pekerja/ Buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, ayat (3), ayat (5), Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat Upah penuh. (Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023, n.d.)

Hak atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Hak atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Pekerja berhak memperoleh lingkungan kerja yang sehat dan aman, termasuk jaminan kesehatan melalui BPJS. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 9, yang menyatakan bahwa:

BPJS Kesehatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a, berfungsi untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan.

BPJS Ketenagakerjaan, sesuai dengan Pasal 5 ayat (2) huruf b, bertugas menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun, dan jaminan hari tua.

Hak atas Perlindungan dari Pelecehan

Hak atas Perlindungan dari Pelecehan: Pekerja berhak mendapatkan perlindungan dari pelecehan, termasuk pelecehan seksual. Alasan Pentingnya Perlindungan dari Pelecehan

Menghormati Hak Asasi Manusia: Setiap individu, termasuk pekerja, berhak mendapatkan perlindungan dari pelecehan yang dapat merusak fisik, psikologis, dan emosional mereka.

Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja: Perlindungan dari pelecehan dapat membantu meningkatkan kesejahteraan pekerja, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih nyaman dan produktif.

Mengurangi Stres dan Kecemasan: Pelecehan dapat menyebabkan stres dan kecemasan pada pekerja. Perlindungan dari pelecehan dapat membantu mengurangi stres dan kecemasan tersebut.

Meningkatkan Produktivitas: Pekerja yang merasa aman dan nyaman di tempat kerja cenderung lebih produktif dan memiliki kinerja yang lebih baik.

Menghindari Konsekuensi Hukum: Perusahaan yang tidak memberikan perlindungan dari pelecehan dapat menghadapi konsekuensi hukum, termasuk gugatan dan denda.

Hak atas Kebebasan Berserikat

Hak atas Kebebasan Berserikat: Pekerja berhak membentuk dan bergabung dengan serikat buruh. Hak atas kebebasan berserikat adalah hak pekerja untuk membentuk, bergabung, dan berpartisipasi dalam serikat pekerja atau organisasi lain yang mewakili kepentingan pekerja. Hak ini termasuk dalam hak-hak dasar pekerja yang dijamin oleh konstitusi dan peraturan perundang-undangan.

Hak atas Perlindungan dari Pemutusan Hubungan Kerja

Hak atas Perlindungan dari Pemutusan Hubungan Kerja: Pekerja berhak mendapatkan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang tidak adil. Yang man hak atas perlindungan dari pemutusan hubungan kerja adalah hak pekerja untuk dilindungi dari pemutusan hubungan kerja yang tidak adil atau tidak sah. Hak ini termasuk dalam hak-hak dasar pekerja yang dijamin oleh konstitusi dan peraturan perundang-undangan.

Hak atas Informasi

Hak atas Informasi: Pekerja berhak mendapatkan informasi tentang perusahaan, pekerjaan, termasuk informasi tentang hak-hak mereka mengenai suatu perubahan yang terjadi di perusahaan.

Hak atas Pengembangan Karir

Hak atas Pengembangan Karir: Pekerja berhak mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir mereka dengan meningkatkan kemamouan dan keterampilan.

SIMPULAN

Dari beberapa tahapan mengenai pembahasan tentang sistem pengupahan Pekerja yang dilakukan di PT Sepatu Asia Senjaya yaitu pada pekerja bagian pengemasan dan pengemudi pada bab sebelumnya, penulis dapat menemukan beberapa kesimpulan yang sesuai dengan rumusan masalah, yaitu:

Hasil analisis mengenai sistem pelaksanaan Hak dan Kewajiban di PT Sepatu Asia Senjaya menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan prosedur yang jelas terkait hak dan kewajiban Pekerja termasuk jaminan kesejahteraan, perlindungan kerja, dan pemenuhan jam kerja. Namun, masih terdapat beberapa tantangan, seperti kurangnya sosialisasi mengenai hak-hak Pekerja dan ketidakpahaman sebagian tentang kewajiban mereka. Rekomendasi untuk meningkatkan sistem ini termasuk perlunya pelatihan berkala dan peningkatan komunikasi antara manajemen dan Pekerja, guna memastikan semua pihak memahami dan menjalankan hak serta kewajiban mereka dengan baik. Meskipun sebagian besar para pekerja bagian pengemasan dan pengemudi bisa meratakan gajinya tapi kedudukannya sama diperlakukan sebagai pekerja tetap di PT Sepatu Asia Senjaya dengan jumlah gaji sebesar Rp 4.245.000 (Empat juta dua ratus empat puluh lima ribu) rupiah. Dan jika dilihat dari sk gubernur atas UMP Jawa Barat itu sebesar Rp 4.209.309 (Empat juta dua ratus sembilan ribu tiga ratus sembilan) rupiah. Dari ketentuan hal ini dapat disimpulkan bahwasanya pengupahan di PT Sepatu Asia Senjaya telah sesuai dan tidak ada diskriminasi terhadap pengupahan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem pengupahan yang diterapkan di perusahaan ini telah memenuhi ketentuan hukum Islam. Kebijakan yang diadopsi mencakup rukun dan syarat dalam ujr, serta menekankan pemberian upah yang adil, layak dan secara transparan kepada Pekerja. Ini mencerminkan komitmen perusahaan untuk menghormati hak-hak Pekerja dan memastikan keadilan dalam hubungan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan hak dan kewajiban di PT Sepatu Asia Senjaya telah sesuai dengan prinsip-prinsip hukum Islam.

Analisis hukum positif berdasarkan Undang – undang No 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, yang diterapkan pada sepatu Asia Sanjaya mengenai Hak dan kewajiban Pekerja. Mengenai ketentuan pengupahan berdasarkan Undang-Undang nomor 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja ini sudah sesuai dengan ketentuan daripada sistem atas hak yang mencakup mengenai pengupahan yang ada di PT Sepatu Asia Senjaya.

Adapun ketentuan hak-hak yang tercantum dalam UU nomor 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, itu belum sepenuhnya tercapai karena pihak PT Sepatu Asia Senjaya tidak menerapkan hak atas perlindungan dari pemutusan hubungan kerja serta mengenai hak atas pengembangan karir. Maka daripada itu penulis menyimpulkan bahwasanya hak-hak yang ada di PT Sepatu Asia Senjaya belum sepenuhnya sesuai berdasarkan standarisasi hak-hak yang terdapat pada Undang-Undang No 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.

Dan ketentuan mengenai waktu jam kerja dan waktu lembur bahwasanya PT Sepatu Asia Senjaya telah menerapkan 8 jam perhari dengan ketentuan sama seperti halnya yang ada di Undang-undang No 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja namun untuk ketentuan jam waktu lembur PT Sepatu Asia Senjaya membatasi jam lembur yaitu sebanyak 3 jam perharinya sedangkan pada Undang-undang No 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yaitu lebih tepatnya pada pasal 78 tertulis batasan lembur sebanyak 4 jam perhari dan 18 jam per minggu.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Ghufuran, 2002. (n.d.). Ghufuran A. Mas'adi, Fiqh Muamalah Konstektual, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal. 186.
- Affandi, Y. (n.d.). M. Yazid Affandi, Fiqih Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari'ah, Logung Pustaka, Yogyakarta, hal. 180.
- Albani, M. (2007). Muhammad Albani, Shahih Sunan Ibnu Majah, Pustaka Azzam, Jakarta, hal. 303.
- At-Tariqi, H. (2004). Abdullah Abdul Husain At-Tariqi, Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan, cet. ke-1 (Yogyakarta: Magistra Insania Press), hlm. 99.
- Az-zuhaili, wahbah. (2011). Wahbah Az-Zuhaili, Fiqih Islam Wa Adillatuhu, Jilid 5, Gema Insani, Jakarta, hal.387.
- Basyir, A. (1996). Ahmad Azhar Basyir, Refleksi Atas Pemikiran Keislaman, cet. ke-4 (Bandung: Mizan, 1996), hlm. 191.
- Creswelli. (1998). Pendekatan dlam penelitian kulitatif (Creswell, 1998:15).
- Departemen Agama. (2001). Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemahnya, CV As-syifa, Semarang, 2001, hal. 1040.
- Departemen Agama. (2005). Departemen Agama RI. Al-Qur'an dan Terjemahnya, Bandung: PT Syaamil Cipta Media.
- Djam'an. (2013). Djam'an, Satori, and Komariah Aan.
- Hardjoprajito. (2014). Hukum Ketenagakerjaan. Universitas Terbuka.
- Hasan, A. (2003). M. Ali Hasan, Berbagai Macam Transaksi dalam Islam, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 231.
- Hendi. (n.d.). Hendi Suhendi, Op. Cit, hal 117.
- Herawati, R. (2013). Artikel pada Refleksi Situasi Perburuhan Penetapan Upah Minimum: Antara Aksi Unjuk Rasa, Kegamangan Pemerintah dan Ancaman Relokasi Industri Bandung, AKATIGA-FSPMI-FES, Des, 2013, diakses pada <http://www.akatiga.org>.
- Jalil, A., & Taufiq, M. (2019). Perppu. Al-Ihkam: Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial, 14(1), 146–177. <https://doi.org/10.19105/al-lhkam.v14i1.1982>
- Kompas.com, 2024. (n.d.). Info UMR kota Bandung <https://money.kompas.com/read/2024/01/10/105932126/info-umr-bandung-rama-2024-kota-bandung-cimahi-dan-kabupaten>.
- Kurnia,Ade.,Wahab,Abdul.,Uma,Leu, U. (2018). Tinjauan Ekonomi islam atas sistem pengupahan pekerja Home Industry Meubel. Jurnal Iqtisaduna,4(1), 123-135. <https://doi.org/10.24252/Istiqsaduna.V4i1.5540>.
- Musthofa, A. (1984). Ahmad Musthofa Al-maraghi, Tafsir Al-Maraghi, CV Toha Putra, cet pertama, Semarang, hal.350.
- Nasir, M. (2017). Metode penelitian Ghalia Indonesia.
- Publishing, L. (n.d.). Peraturan Perundang-Undangan Upah Dan Pesangon, (Jakarta Indonesia Legal Center Publishing, 2006),h.1.
- Rajani Maha, M. A., & Harahap, A. M. (2023). Analisis peraturan pemerintah pengganti undang-undang nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja terkait ketentuan waktu istirahat bagi pekerja/buruh. Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia, 9(1), 346. <https://doi.org/10.29210/1202322949>
- Razzaq, A. (2012). Abu Bakar Abdul Razzaq bin Hammam al-Shan'ani, Mushannaf Abdul Razzaq, Juz. VIII, No. 15024 (Beirut: al-Maktab al-Islami, 2012), h. 235.
- Ruky, A. (2001). Manajemen Penggajian Dan Pengupahan Pekerja Perusahaan, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rusfandi, A. (2023). Tinjauan Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Dalam Prespektif Sosiologi Hukum. Panah Keadilan, Vol.2(No.1).
- Sabiq, S. (2016). Sayyid Sabiq, Fiqh Sunnah, Jilid ke-4 (terj. Mukhlisin Adz. Dzaki dkk), (Surakarta: Insan Kamil,), hlm 15-16.
- Soepomo, 1980. (n.d.). Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, (Jakarta : Djambatan),h.5.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.
- Sukirno, S. (2009). 4 Sadono Sukirno, Mikro Ekonomi, Edisi Keempat, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada), hlm. 192.

- Sutopo. (2006). Metodologi Penelitian Kualitatif : Dasar Teori dan Terapannya Dalam Penelitian.
- Syafii. (2006). Syafii jafri, Pengertian pengupahan dalam islam op.cit, h. 165.
- Syamsul. (2007). Syamsul Anwar, Hukum Perjanjian Syariah: Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hal. 95 31 Moh. Saefulloh, Op.Cit, hal. 178.
- wahab, A. (2019). ANALISIS IMPLEMENTASI AKAD IJARAH DI PERBANKAN SYARIAH BERDASARKAN REGULASI DAN FATWA.
- Yanti, N. (2019). PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM.
- Yazid, M. (n.d.). Analisis Dampak Penetapan Upah Minimum pada Kesejahteraan Pekerja dan Kinerja Perusahaan di Indonesia.
- Yusuf. (2017). Yusuf, Muri. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan.