

**KAJIAN PENGATURAN PENGUPAHAN DALAM
UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NO.11 TAHUN 2020
PERSPEKTIF TEORI UPAH IBN KHALDUN**

SKRIPSI



Oleh :

NABILLA UMROH YULIATUL KORIDA

NIM 210217113

Pembimbing :

SOLEH HASAN WAHID, M.H

NIP 199101112018011002

**JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2021

ABSTRAK

Yuliatul Korida, Nabilla umroh. 2021. Kajian Pengaturan Pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja No 11 tahun 2020 Perspektif Teori Upah Ibn Khaldun. Skripsi. Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Dosen Pembimbing Soleh Hasan Wahid, M.H.

Kata Kunci: Upah, Pekerja/Buruh, Ibn Khaldun

Penelitian ini dilatarbelakangi terbitnya UU Cipta Kerja atau *Omnibus Law* yang menimbulkan pro dan kontra dari berbagai pihak. Adanya peraturan baru ini guna menjaga keseimbangan antara kebutuhan perluasan lapangan kerja yang memerlukan investasi dan upaya perlindungan pekerja. Para pekerja/buruh merasa peraturan ketenagakerjaan yang ada di UU Cipta Kerja lebih berpihak kepada pengusaha dan mengesampingkan hak pekerja/buruh. Sedangkan pihak pemerintah beranggapan bahwa ketentuan tersebut untuk memudahkan pemerintah dalam membangun perekonomian bangsa dan mencoba lepas dari negara berpenghasilan rendah. Berdasarkan hal tersebut peneliti merasa bagaimana ketentuan upah yang ada diatur tersebut jika dilihat dari sisi tokoh pemikir ekonomi klasik yaitu Ibn Khaldun.

Dalam penelitian ini, terdapat tiga fokus pembahasan, yakni: 1) Bagaimana ketentuan penetapan upah minimum dalam Undang-Undang Cipta Kerja No 11 tahun 2020 perspektif teori upah Ibn Khaldun? 2) Bagaimana ketentuan struktur dan skala upah dalam Undang-Undang Cipta Kerja No 11 tahun 2020 perspektif teori upah Ibn Khaldun? 3) Bagaimana komponen dan penetapan upah dalam Undang-Undang Cipta Kerja No 11 tahun 2020 perspektif Ibn Khaldun?

Penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan (*library research*) yang menggunakan data-data kepustakaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis isi (*content analysis*). Pada tahap awal penulis akan memaparkan teori upah dari Ibn Khaldun dan data terkait Undang-Undang Cipta Kerja, kemudian meninjau upah dari segi Undang-Undang ke dalam teori upah Ibn Khaldun.

Dari penelitian ini disimpulkan bahwa: 1) Penetapan upah minimum dalam UU Cipta Kerja berbeda dengan teori upah Ibn Khaldun yaitu UU Cipta Kerja berdasar pada kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan serta memperhitungkan nilai KHL, sedangkan Ibn Khaldun mendasar pada kemampuan/skill atau beban kerja yang dimiliki para pekerja. 2) Penetapan struktur dan skala upah dalam UU Cipta Kerja sesuai dengan teori upah Ibn Khaldun yaitu kemampuan/skill para pekerja menjadi salah satu faktor dalam penetapan upah. 3) Sedangkan dalam penetapan upah ada persamaan antara Ibn Khaldun dengan UU Cipta kerja yaitu berdasarkan pada permintaan dan penawaran atau hasil produksi.

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Nabilla Umroh Yuliatul Korida
NIM : 210217113
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Kajian Pengaturan Pengupahan dalam Undang-Undang
Cipta Kerja No.11 Tahun 2020 Perspektif Teori Upah Ibn
Khaldun

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam munaqasah.

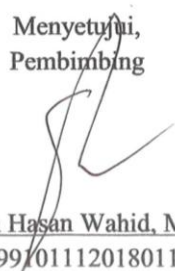
Ponorogo, 9 Juni 2021

Mengetahui,
Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah



M. Ilham Tanzilulloh, M.H.I
NIP. 198608012015031002

Menyetujui,
Pembimbing



Soleh Hasan Wahid, M.H
NIP 199101112018011002



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Nabilla Umroh Yuliatul Korida
 NIM : 210217113
 Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
 Judul : Kajian Pengaturan Pengupahan dalam Undang-Undang
 Cipta Kerja No.11 Tahun 2020 Perspektif Teori Upah Ibn
 Khaldun



Skripsi ini telah dipertahankan pada sidang Munaqosah Fakultas Syariah
 Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada:

Hari : Senin
 Tanggal : 6 September 2021

Dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar
 sarjana dalam Ilmu Syariah pada:

Hari : Jum'at
 Tanggal : 1 Oktober 2021

Tim Penguji:

1. Ketua Sidang :Dr. Hj. Khusniati Rofiah, M.S.I. ()
2. Penguji I :Farida Sekti Pahlevi, S.Pd., S.H., M.Hum. ()
3. Penguji II :Soleh Hasan Wahid, M.H. ()

Ponorogo, 1 Oktober 2021

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Syariah



Dr. Hj. Khusniati Rofiah, M.S.I.
 NIP 197401102000032001

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nabilla Umroh Yuliatul Korida
Nim : 210217113
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Kajian Pengaturan Pengupahan dalam Undang-Undang
Cipta Kerja No.11 tahun 2020 Perspektif Teori Upah Ibn
Khaldun.

Dengan ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan-alihan tulisan atau pemikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan pikiran saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi perbuatan tersebut.

Ponorogo, 4 Agustus 2021

Yang Membuat Pernyataan



Nabilla Umroh Yuliatul Korida

210217113

PERNYATAAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nabilla Umroh Yuliatul Korida
Nim : 210217113
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Kajian Pengaturan Pengupahan dalam Undang-Undang
Cipta Kerja No.11 tahun 2020 Perspektif Teori Upah Ibn
Khaldun.

Menyatakan bahwa naskah skripsi/tesis telah diperiksa dan disaksikan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di theses.iainponorogo.ac.id. adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 01 Oktober 2021

Yang Membuat Pernyataan



Nabilla Umroh Yuliatul Korida

210217113

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hukum ketenagakerjaan ialah bagian dari hukum yang berlaku untuk mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha atau antara tenaga kerja dengan tenaga kerja. Dalam ketentuan pasal 1 ayat 15 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.¹ Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat - syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.²

Hak pekerja yang paling utama adalah upah. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³ Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan, upah adalah uang, gaji, imbalan dan bentuk lainnya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang telah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.⁴

¹ Pasal 1 Ayat 15 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

² Pasal 1 Ayat 14 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³ Pasal 1 Ayat 30 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta:Pusat Bahasa, 2008), 1451.

Menurut etimologi upah dalam bahasa Arab disebut *ajrun/ajran* yang berarti memberi hadiah/upah. Sedangkan upah menurut istilah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau bayaran atas tenaga yang telah dicurahkan untuk mengerjakan sesuatu. Upah dimasukkan dalam kaidah sewa menyewa dimana melibatkan *mu'jir* dan *mu'tajir*. Perusahaan dianggap sebagai pihak penyewa sedangkan pekerja dianggap sebagai pihak yang menyewa. Hal ini dapat dilihat antara perusahaan dan pekerja terdapat kontrak kerja kesepakatan.⁵

Dalam al-Qur'an, besaran minimal gaji tidak disebutkan secara terperinci, tetapi secara tegas Allah SWT mewajibkan kepada seseorang (pengelola/pemberi kerja) untuk membayar gaji pekerja yang dipekerjakan. Sedangkan dalam Islam besaran gaji harus ditetapkan melalui kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja yang didasarkan pada prinsip keadilan. Tingkat upah minimum dalam Islam dapat dipahami dari firman Allah yang menjelaskan bahwa upah diberikan sesuai dengan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan. Upah tersebut diukur dari kebutuhan pokok para pekerja.⁶

Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, oleh sebab itu negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak-hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk menciptakan dan memperluas lapangan kerja serta mendorong pengembangan

⁵ Ria Astuti, Tinjauan Hukum Islam Tentang Upah Minimum Regional (UMR) Bagi Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS), *Skripsi* (Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2018).

⁶ Ika Novi Nur H, "Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif", *Az-Zarqa'*: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Vol. 9 No. 2 Desember 2017.

Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah dengan tujuan meningkatkan perekonomian nasional yang nantinya dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Salah satu upaya yang pemerintah lakukan saat ini adalah menerbitkan regulasi yang mampu memicu pertumbuhan ekonomi dan perluasan lapangan kerja.

Pada tanggal 5 Oktober 2020 lalu, pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang Cipta Kerja atau Omnibus law. Omnibus Law atau juga Undang-Undang sapu jagat merupakan seperangkat hukum yang mampu secara sekaligus mengganti atau merevisi berbagai macam undang-undang yang sudah ada sebelumnya. Salah satu undang-undang yang dirubah oleh Omnibus law ini adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun sejak diumumkannya Undang-Undang Cipta Kerja telah menimbulkan kontroversi bagi masyarakat. Selain proses perumusan yang cenderung tertutup, substansi dalam Undang-Undang Cipta Kerja dinilai akan berdampak buruk pada masyarakat. Regulasi dan aturan hukum yang ditujukan untuk melindungi kepentingan publik justru akan dihapus atau diperlemah sehingga berpotensi merugikan masyarakat, khususnya soal ketenagakerjaan. Undang-Undang Cipta Kerja akan mendorong lebih jauh fleksibilisasi tenaga kerja melalui revisi atau penghapusan terhadap berbagai macam perlindungan ketenagakerjaan.⁷

Sekertaris Jendral MUI, Anwar Abbas menyatakan bahwa politisi saat ini lebih mendengarkan segelintir orang dibandingkan masyarakat. Said Aqil

⁷ Putra Ananda, "UU Cipta Kerja Dorong Perekonomian", Politik Dan Hukum dalam www.mediaindonesia.com , (diakses pada tanggal 17 Desember 2020).

Siradj Ketua Umum PBNU juga menyayangkan pembahasan Undang-Undang Cipta Kerja yang terburu-buru, tertutup dan enggan membuka diri terhadap aspirasi publik.⁸ Selain itu *Ekonom Institute for Development of Economics and Finance* (INDEF) Tauhid Ahmad memberikan contoh mengenai upah bahwa selama ini pemerintah belum bisa memastikan semua perusahaan memberikan gaji pekerja sesuai upah minimum regional padahal ini merupakan ketentuan paling dasar dalam dunia usaha. Ia juga mengatakan persoalan investasi bukan hanya masalah pada beban pengusaha yang diakibatkan oleh pekerja, sehingga harus diatasi dengan memberikan kebijakan ‘tenaga kerja murah’.⁹ Hal yang sama juga dikatakan oleh World Bank dalam *Indonesia Economic Prospects-The long road to recovery* bahwa RUU yang diusulkan dapat mengurangi perlindungan bagi pekerja. Skema upah minimum terbaru serta pembayaran pesangon yang lebih longgar dibandingkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 berpotensi memperlemah perlindungan terhadap tenaga kerja serta meningkatkan ketimpangan penerimaan.¹⁰

Direktur Eksekutif Amnesty Internasional Indonesia Usman Hamid mengatakan, pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja hari itu menunjukkan kurangnya komitmen pemerintah Indonesia dan DPR untuk menegakkan hak

⁸ Choirurrois, “Pengesahan UU Cipta Kerja Perspektif Kaidah Hukum Islam Dan Hukum Positif”, dalam <https://www.kompasiana.com/choirurrois/5f813820d541df413820dac2/pengesahan-uu-cipta-kerja-perspektif-kaidah-hukum-islam-dan-hukum-positif>, (diakses pada tanggal 19 November 2020).

⁹Yuli Yanna Fauzie, “Ironi UU Ciptaker, Ditolak Buruh Dan Investigasi Yang Mangkrak”, dalam <https://cnnindonesia.com> (diakses pada 19 Desember 2020)

¹⁰ The World Bank, *Indonesia Economic Prospects The Long Road To Recovery*, July 2020, 43.

asasi manusia. Pemerintah dan anggota dewan nampaknya lebih mendengar kelompok kecil yang diuntungkan oleh aturan ini, sementara itu hak para pekerja terancam. Serikat pekerja dan kelompok masyarakat sipil seharusnya dilibatkan secara terus menerus dalam pembahasan undang-undang ini, karena anggota mereka yang akan menanggung langsung dampak dari berlakunya aturan baru ini. Hak asasi manusia harus menjadi prioritas dalam setiap pengambilan keputusan. Jangan sampai pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja menjadi awal krisis hak asasi manusia baru, dimana mereka yang menentang kebijakan baru dibungkam.¹¹

Amnesty menilai bahwa masuknya pasal 88B yang memberikan kebebasan kepada pengusaha untuk menentukan unit keluaran yang ditugaskan kepada pekerja sebagai dasar penghitungan upah (sistem upah per satuan). Dimana dalam hal ini tidak ada jaminan bahwa sistem besaran upah per satuan untuk menentukan upah minimum di sektor tertentu tidak akan berakhir di bawah upah minimum.¹² Selain itu Ketua Departemen Komunikasi dan Media KSPI Kahar S Cahyono menilai pada pasal 88 ayat 3, buruh yang menggunakan waktu istirahatnya untuk bekerja tidak diberikan upah. Hal ini berbahaya karena akan mengeksploitasi pekerja, ketika mereka harus istirahat tapi malah diminta bekerja dan harusnya membayar jam istirahat tersebut.

¹¹ Dipna Videlia, "Dampak Omnibus Law UU Cipta Kerja: Rugikan Buruh Hingga Abaikan HAM", dalam Tirto.id, (diakses pada 18 Desember 2020)

¹² Ibid.

Padahal pada UU Ketenagakerjaan pekerja berhak atas jam istirahat yang ia gunakan untuk bekerja.¹³

Persepsi terhadap Undang-Undang No 11 tahun 2020 tidak hanya muncul dari satu kalangan yaitu kalangan pekerja saja, namun juga muncul perwakilan dari pemerintah atau lainnya. Apabila pekerja menyatakan kontra terhadap ketentuan dalam UU tersebut, maka pihak dari pemerintah menyatakan pro terhadap ketentuan tersebut. Menurut Menko Bidang Perekonomian, Airlangga Hartanto meyakini pengesahan UU Cipta Kerja bisa meningkatkan perekonomian bangsa ditengah wabah corona. Pemerintah telah melakukan kajian untuk penciptaan lapangan kerja, kebutuhan terhadap hak kekayaan intelektual dan lainnya.

Dengan adanya UU Cipta Kerja ini pemerintah berambisi untuk lepas dari negara berpenghasilan rendah. Keberadaan UU Cipta Kerja ini dianggap mampu mendorong pertumbuhan ekonomi indonesia hingga mencapai enam persen.¹⁴ Hal yang sama juga dikatakan oleh Menteri Keuangan Sri mulyani bahwa tujuan dari omnibus law untuk meningkatkan dan mengentaskan Indonesia dari *middle income trap*. Menjadikan Indonesia negara yang efisien, regulasi yang simpel dan memberikan kesempatan kepada rakyat untuk berusaha secara mudah.¹⁵

¹³CNN Indonesia, “KSPI Soroti Hilangnya Hak Cuti Buruh Di UU Ciptaker”, dalam <https://cnnindonesia.com/>, (diakses pada tanggal 18 Desember 2020).

¹⁴Putra Ananda, “UU Cipta Kerja Dorong Perekonomian”, dalam www.mediaindonesia.com, (diakses pada 17 Desember 2020).

¹⁵ Cantika Adinda Putrid, “Sri Mulyani Buka-Bukaan Soal Manfaat Omnibus Law Bagi Ekonomi”, dalam <https://cnbcindonesia.com>, (diakses pada tanggal 17 Desember 2020).

Menteri Ketenagakerjaan (Menaker), Ida Fauziyah menegaskan bahwa terkait upah perusahaan dilarang mengganggu pembayaran UMP atau UMK. Ia juga mengungkapkan bahwa dengan aturan Cipta Kerja ini pemerintah memberikan perlindungan tidak hanya kepada pekerja formal saja karena pemerintah mengatur tersendiri pengupahan bagi sektor usaha mikro kecil menengah.¹⁶ Disisi lain, Teten Masduki selaku Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (Menkop UKM) mengatakan bahwa omnibus law akan memberikan dampak positif bagi UMKM. Pertama soal kebijakan pengupahan, menurutnya pada aturan ini kelak UMKM akan lebih kompetitif dengan usaha besar karena kebijakan UMKM dikecualikan dari upah minimum dan lainnya. Kedua, diberlakukannya omnibus law diharapkan industri yang aktif bergerak dari satu daerah ke daerah lain karena mencari upah kerja yang lebih murah, nanti tidak lagi demikian karena lebih memilih bermitra dengan UMKM.¹⁷

Hal yang menjadi permasalahan pada Undang-Undang Cipta Kerja No 11 tahun 2020 ini adalah adanya pro dan kontra antara pemerintah dan masyarakat, terutama bab ketenagakerjaan. Pekerja dan pemerintah memiliki sudut pandang yang berbeda terhadap undang-undang. Hal ini dilatar belakangi oleh kepentingan masing-masing pihak yang berbeda dan lebih mementingkan kepentingan pribadi atau kelompoknya. Para pekerja merasa

¹⁶ Aini Tartinia, "Menaker sebut UMP dan UMK dalam omnibus law UU ciptaker tetap dipertahankan", dalam <https://m.ayojakarta.com/read/2020/10/7/25511/menaker-sebut-ump-dan-umk-dalam-omnibus-law-uu-ciptaker-tetap-dipertahankan>, (diakses pada tanggal 25 februari 2021).

¹⁷ Bahrul Ulum, "Melihat Positif Dan Negatif Omnibus Law Dari Berbagai Sumber", dalam <https://kompasiana.com>, (diakses pada tanggal 21 Desember 2020).

bahwa peraturan ketenagakerjaan yang dibahas dalam Undang-Undang Cipta Kerja lebih berpihak kepada pengusaha dan mengesampingkan hak pekerja. Sedangkan pihak pemerintah beranggapan bahwa ketentuan tersebut untuk memudahkan pemerintah dalam membangun perekonomian bangsa dan mencoba lepas dari negara berpenghasilan rendah.¹⁸

Dalam Islam upah ditetapkan berdasarkan jenis pekerjaan, hal ini sesuai dengan pemikiran Ibn Khaldun yang telah memberi isyarat bahwa pembagian pekerjaan mengokohkan kembali solidaritas sosial. Ia juga mengungkapkan buruh adalah sumber nilai. Nilai atau harga suatu barang adalah sama dengan kuantiti buruh yang terlibat dalam proses produksi barang tersebut, harga buruh adalah asas dari penentuan harga barang yang telah di produksi dan harga buruh itu sendiri ditentukan oleh mekanisme permintaan dan penawaran dalam pasar. Nilai kuantitas buruh ditukar dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan sebuah kuantitas. Buruh sangat dibutuhkan dalam hal pendapatan dan keuntungan. Faktor yang paling menentukan, urgen dan bernilai menurut Ibn Khaldun adalah kerja buruh yang memiliki skill yang diistilahkan dengan *shina'ah* yang dijelaskan dalam pasal *al-muqaddimah* dengan judul “Realitas Rezki, Pendapatan dan Uraian Tentang Keduanya Serta Bahwa Pendapatan Adalah Nilai Kerja Manusia”.¹⁹

Menyikapi dan mencermati pendapat Ibn Khaldun diatas, muncul asumsi bahwa kenaikan permintaan terhadap barang dan jasa menyebabkan naiknya harga barang dan jasa serta naiknya gaji yang dibayarkan kepada

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Revi Fitriani, Pemikiran Ekonomi Islam Ibnu Khaldun Islamic Economic Thought Of Ibnu Khaldun, Maro; Jurnal Ekonomi Syariah Dan Bisnis Vol.2 No.2, (November 2019)

pekerja yang terampil. Menurut Ibn Khaldun orang-orang yang bekerja di pabrik mendapat gaji lebih karena keahlian khusus yang dibutuhkan dibandingkan dengan petani yang tidak membutuhkan keahlian khusus atau ilmu yang luas dan kondisi yang sederhana. Menurut Ibn Khaldun ketrampilan atau keahlian seseorang bisa menjadi salah satu tolak ukur dalam menerima besaran upah.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak artinya upah yang diberikan harus bisa untuk menghidupi secara fisik pekerja/buruh selama satu bulan. Namun ketentuan ini secara jelas tidak lagi ada pada Undang-Undang Cipta Kerja dimana penetapan upah dihitung berdasarkan formula perhitungan upah, sebaliknya standar kebutuhan hidup layak dijelaskan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 18 Tahun 2020 dan menjadi standar dalam penetapan upah di tahun 2021. Selain itu untuk menyusun struktur dan skala upah ditegaskan berdasarkan pada kemampuan perusahaan dan produktivitas, sedangkan pendidikan, kemampuan dan pengalaman menjadi faktor yang bisa digunakan untuk menilai atau membobot jabatan.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti terdorong untuk mencoba mengkaji bagaimana perubahan kebijakan pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 tahun 2020 bab Ketenagakerjaan berdasarkan perspektif Ibn Khaldun melalui penelitian yang berjudul **“Kajian Pengaturan Pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja No.11 tahun 2020 Perspektif Teori Upah Ibn Khaldun”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana ketentuan penetapan upah minimum dalam Undang-Undang Cipta Kerja No.11 tahun 2020 perspektif teori upah Ibn Khaldun ?
2. Bagaimana ketentuan struktur dan skala upah dalam Undang-Undang Cipta Kerja No.11 tahun 2020 perspektif teori upah Ibn Khaldun?
3. Bagaimana komponen dan penetapan upah dalam Undang-Undang Cipta Kerja No.11 tahun 2020 perspektif teori upah Ibn Khaldun ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ketentuan penetapan upah minimum dalam Undang-Undang Cipta Kerja No.11 tahun 2020 perspektif teori upah Ibn Khaldun.
2. Untuk mengetahui ketentuan struktur dan skala upah dalam Undang-Undang Cipta Kerja No.11 tahun 2020 perspektif teori upah Ibn Khaldun.
3. Untuk mengetahui komponen dan penetapan upah dalam Undang-Undang Cipta Kerja No.11 tahun 2020 perspektif teori upah Ibn Khaldun.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, penulis mengharapkan bermanfaat baik secara teoritik maupun praktis.

1. Manfaat teoritik

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam upaya pengembangan pemikiran dalam bidang keilmuan islam yang

berkaitan dengan kajian tentang ketenagakerjaan, juga sebagai bahan kajian untuk dikembangkan lebih lanjut dalam penelitian selanjutnya mengenai kebijakan pengupahan.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bagi masyarakat khususnya bagi pembaca mengenai pemikiran upah Ibn Khaldun terhadap Undang-Undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja berupa kebijakan pengupahan. Sehingga diharapkan pihak lain yang berkepentingan bisa menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan, referensi atau bahan masukan untuk penelitian sejenisnya. Serta sebagai acuan untuk mengaplikasikan di dunia kerja.

E. Telaah Pustaka

Kajian pustaka adalah diskripsi ringkas tentang kajian atau penelitian yang sudah pernah dilakukan diseperti masalah yang akan diteliti, sehingga terlihat jelas bahwa kajian yang akan dilakukan bukan pengulangan atau duplikasi dari kajian atau penelitian yang telah ada. Adapun beberapa penelitian yang dimaksud berkaitan dengan pemikiran ekonomi Ibn Khaldun atau peraturan perundang-undangan tentang pengupahan, diantaranya sebagai berikut:

Pertama, Jurnal yang ditulis oleh Kanyaka Prajnaparamitha dan Mahendra Ridwanul Ghoni (Administrative Law & Governance Journal, Vol.3 issue 2, June 2020) dengan judul “Perlindungan Status Kerja Dan

Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum”, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perlindungan status kerja dan pengupahan tenaga kerja dalam situasi pandemi covid-19 berdasarkan perspektif pembaharuan hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam hal perlindungan pengupahan dan perlindungan bagi tenaga kerja di tempat kerja pengusaha dapat melakukan penangguhan pembayaran upah (jika pengusaha tidak mampu membayar upah sesuai upah minimum), dengan terlebih dahulu melakukan perundingan dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh terkait penangguhan tersebut. Penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh tidak serta-merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum selama masa penangguhan. Kemudian, Menurut Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor 14/SE/2020 Tahun 2020 tentang Himbauan Bekerja di Rumah (Work From Home), para pimpinan perusahaan diharapkan dapat mengambil langkah pencegahan terkait risiko penularan infeksi COVID-19 dengan melakukan pekerjaan di rumah.²⁰

Kedua, Skripsi yang ditulis oleh Fitri Anggaini (IAIN Tulungagung, 2018) dengan judul, “Studi Komparasi Standart Upah Minimum Buruh menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Hukum Islam”, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimana

²⁰ Kanyaka Prajnaparamitha, Mahendra Ridwanul Ghoni, “Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi Covid-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum”, *Administrative Law & Governance Journal*. Vol.3 Issue 2, June 2020.

standart upah menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (2) Bagaimana standart upah minimum menurut hukum Islam dan (3) Bagaimana persamaan dan perbedaan standart upah minimum menurut UU Ketenagakerjaan dan Hukum Islam. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa Menurut Undang-undang standart upah minimum itu dibagi menjadi beberapa macam yaitu upah pokok dan tunjangan. Upah pokok yaitu upah bersih tanpa ada potongan maupun bonus. Sedangkan upah tunjangan yaitu upah bonus yang diberikan majikan kepada buruh, tanpa ada sangkutan pada upah pokok. Menurut hukum Islam upah minimum ditentukan berdasarkan prinsip keadilan sebagaimana yang ditentukan diawal perjanjian terhadap majikan dengan buruh. Hukum Islam mengatur supaya upah sesuai dengan kelayakan hidup yang dijalani buruh dan semua keluarganya. Dalam persamaan dan perbedaan antara standar Upah minimum menurut Undang-Undang dan hukum Islam bahwa semua dalam Undang-undang sudah dibagi secara terperinci mengenai standart upah minimum sedangkan dalam Islam hanya mengatur bahwa standart upah tersebut harus sudah mencukupi kebutuhan buruh beserta keluarganya tersebut, berdasarkan prinsip keadilan.²¹

Ketiga, Skripsi yang ditulis oleh Dewi Lestari (UIN Walisongo, 2015) dengan judul “Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Umkm Produksi Ikan Teri Salim Group Di Desa

²¹ Fitri Anggani, Studi Komparasi Standart Upah Minimum Buruh Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Hukum Islam, *Skripsi* (Tulungagung: IAIN Tulungagung, 2018).

Korowelang Cepiring-Kendal)” rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) bagaimana sistem penetapan upah karyawan pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Kecamatan Cepiring Kabupaten Kendal dan (2) bagaimana nilai-nilai Ekonomi Islam yang diterapkan dalam UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa praktek bisnis yang dijalankan UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group mengenai pengupahan pekerja sebagian belum sesuai dengan Ekonomi Islam. Karena, majikan tidak menyebutkan besarnya upah yang akan di peroleh pekerjanya secara jelas sebelum pekerjaan dimulai. Akan tetapi, upah pekerja sudah diberikan dengan tepat waktu sesuai dengan perjanjian. Salim Group belum mengikuti konsep adil, karena tidak ada pembagian pekerjaan. Penetapan upah pekerja juga kurang baik, karena tidak menetapkan upah sesuai dengan harga produksi juga belum menetapkan upah sesuai dengan standar Upah Minimum Kabupaten atau UMK.²²

Dari karya-karya diatas, meskipun penelitian yang dilakukan hampir sama tetapi yang membedakan dalam penelitian yang akan penulis lakukan adalah fokus masalah yang dijadikan objek penelitian, yaitu Undang-Undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang berisi tentang bab Ketenagakerjaan mengenai perubahan pasal pengupahan dengan pendekatan konsep upah Ibn Khaldun.

²² Dewi Lestari, Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Umkm Produksi Ikan Teri Salim Group Di Desa Korowelang Cepiring-Kendal), *Skripsi* (Semarang:UIN Walisongo, 2015).

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian dalam penulisan ini adalah penelitian studi pustaka (*library research*) yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan material-material yang terdapat di ruang perpustakaan. Misal, berupa buku, majalah, surat kabar, naskah-naskah, catatan, kisah sejarah, dokumen dan lain-lainnya.²³ Disini peneliti ingin mengkaji kebijakan pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020 berdasarkan teori upah Ibn khaldun.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan. Pendekatan ini merupakan penelitian yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang diteliti atau penelitian terhadap produk-produk hukum. Karena munculnya kontroversi atas pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja di berbagai kalangan menjadikan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan pendekatan konsep. Konsep disini mempunyai arti memahami, menerima dan menangkap. Fungsi dari konsep sendiri memunculkan objek-objek yang menarik perhatian dari sudut pengetahuan dalam pikiran dan atribut tertentu.²⁴

²³ Aji Damanuri, *Metodologi Penelitian Muamalah* (Ponorogo: Stain Po Press, 2010),6.

²⁴ Johny Ibrahim, *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif* (Malang:Bayumedia Publishing, 2007), 306.

2. Data dan Sumber Data

a. Data

1) Data Umum

Data umum yang digunakan peneliti berupa pemikiran ekonomi Ibn Khaldun serta latar belakang diterbitkannya Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020

2) Data Khusus

Data khusus dalam penelitian ini yang digunakan oleh peneliti terkait perubahan kebijakan pengupahan untuk para buruh dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja.

b. Sumber Data

1) Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber untuk memperoleh data yang secara langsung dari objek penelitian. Karena penelitian ini merupakan penelitian pustaka, maka peneliti menggunakan sumber data utama yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja klaster Ketenagakerjaan bab kebijakan pengupahan.

2) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang digunakan untuk memperoleh data-data tambahan yang digunakan untuk melengkapi data primer. Sumber data sekunder yang peneliti gunakan adalah buku, jurnal, catatan, artikel, kabar berita, dan

website. Disini peneliti mencari berbagai informasi terkait Undang-Undang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja melalui media kabar ataupun jurnal, seperti dari *mediaindonesia.com*, *katadata.co.id*, *cnnindonesia.com*, dan lain sebagainya. Selain itu juga buku tentang pemikiran ekonomi Ibn Khaldun atau penelitian terdahulu yang relevan sebagai sumber data penelitian.

3) Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah metode dokumentasi. Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, dan lainnya.²⁵ Terdapat dua tipe dokumen dalam metode pengumpulan data dokumentasi yaitu internal dan eksternal. Dokumen internal berupa memo, pengumuman, instruksi, atau aturan suatu lembaga masyarakat tertentu yang digunakan dalam kalangan sendiri. Sedangkan dokumen eksternal berisi bahan-bahan informasi yang dihasilkan oleh suatu lembaga sosial, misalnya pernyataan atau berita yang disiarkan media massa.²⁶

Peneliti mengumpulkan data terkait isu-isu tentang Undang-Undang Cipta kerja selama proses pengesahan, isu pasal

²⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013), 274.

²⁶ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), 219.

pengupahan dalam Undang-Undang Cipta kerja, serta teori upah menurut Ibn Khaldun dari berbagai sumber. Setelah data yang diperoleh terkumpul, selanjutnya dipilih yang paling relevan sesuai dengan objek pembahasan dan disusun secara sistematis dalam kerangka paparan yang sudah direncanakan pada rumusan masalah.

4) Analisis Data

Karena jenis penelitian ini adalah penelitian studi pustaka (*library research*) maka seluruh data yang diperoleh berasal dari dokumentasi, seperti peraturan perundang-undangan, buku, majalah, surat kabar, jurnal, website, dan lain sebagainya. Data yang sudah terkumpul, dipilih yang paling relevan sesuai dengan obyek pembahasan menggunakan cara analisis isi (*content analyze*) yang merupakan teknik penarikan kesimpulan dalam penelitian secara obyektif dan sistematis dalam suatu konteks atau isi.²⁷

Dalam penelitian ini peneliti berangkat dari teori upah menurut Ibnu Khaldun dan Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 tahun 2020 untuk menganalisis, selanjutnya akan dibahas dan ditarik kesimpulan untuk mendapati apakah hasil dari penelitian ini memiliki persamaan atau perbedaan dari kebijakan peraturan undang-undang dengan teori pemikir ekonomi klasik islam.

²⁷ Ibid.

5) Pengecekan Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar penelitian ilmiah dan sekaligus untuk menilai data yang diperoleh. Teknik yang digunakan adalah triangulasi. Teknik dengan pemeriksaan data triangulasi berarti suatu teknik pemeriksaan data yang dilakukan dengan cara memanfaatkan hal-hal lain untuk pengecekan atau perbandingan data. Hal yang dipakai untuk pengecekan perbandingan data itu adalah sumber, metode, peneliti dan teori.²⁸ Dalam penelitian ini peneliti membandingkan data dari Undang-Undang Cipta Kerja No.11 tahun 2020 dengan pemikiran ekonomi Ibn khaldun.

G. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan pola dasar yang memberikan gambaran secara umum dari seluruh isi dalam skripsi yang terdiri atas: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, telaah pustaka, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II TEORI PENGUPAHAN MENURUT IBN KHALDUN

Merupakan landasan teori, dalam bab ini penulis akan membahas mengenai: Biografi Ibn Khaldun, Tenaga kerja

²⁸ Sumanso Hadi, "Pemeriksaan Keabsahan Data Penelitian Kualitatif Pada Skripsi", *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Jilid 22 No.1 Juni 2016, 75.

menurut Ibn Khaldun, Upah pekerja/buruh menurut Ibn Khaldun dan permintaan dan penawaran menurut Ibn Khaldun.

BAB III UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NO.11 TAHUN 2020

Merupakan data analisis, dalam bab ini akan membahas mengenai: latar belakang Undang-Undang Cipta kerja, kebijakan pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Komponen upah serta upah berdasarkan satuan hasil dan atau satuan waktu.

BAB IV ANALISIS KEBIJAKAN PENGUPAHAN DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NO.11 TAHUN 2020 PERSPEKTIF TEORI UPAH IBN KHALDUN

Komponen terpenting dalam skripsi yang merupakan analisis peneliti mengenai konsep upah Ibn Khaldun terhadap Undang-Undang Cipta Kerja No.11 tahun 2020 yang meliputi : perspektif teori upah Ibn Khaldun terhadap ketentuan upah minimum dalam Undang-Undang Cipta Kerja No.11 tahun 2020, perspektif teori upah Ibn Khaldun terhadap ketentuan struktur dan skala upah dalam Undang-Undang Cipta Kerja No.11 tahun 2020 dan perspektif teori upah Ibn Khaldun tentang komponen dan penetapan upah dalam Undang-Undang Cipta Kerja No 11 tahun 2020.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan dari penelitian ini dan saran dari penulis terhadap perkembangan penelitian kedepannya.



BAB II TEORI PENGUPAHAN MENURUT IBN KHALDUN

A. Biografi Ibn Khaldun

Ibn Khaldun mewariskan catatan kehidupannya sendiri, peristiwa sejak kanak-kanak hingga mendekati ajal, ia mengemukakan sifat dan pandangan psikologisnya. Dengan begitu ketika membaca otobiografi Ibn Khaldun secara lengkap, terkesan bahwa dia tidak meninggalkan kesempatan untuk para penulis biografi untuk banyak menganalisis, mereka cukup menulis ulang saja. Ibn Khaldun memiliki nama lengkap Abu Zayd ‘Abd ar-Rahman Ibn Muhammad Ibn Khaldun al-Hadrami, lahir pada tanggal 27 Mei 1332 M/ 732 H. Keluarganya termasuk salah satu keluarga Andalusia yang hijrah ke Tunisia pada abad ke-7. Ia mempunyai beberapa saudara laki-laki, seorang abang yang bernama Muhammad dan adiknya bernama Yahya yang merupakan seorang aktivis politik dan sejarawan.²⁹

Beliau adalah seorang sejarawan Muslim yang berasal dari Tunisia dan sering juga disebut sebagai pendiri ilmu historiografi, sosiologi, serta ekonomi. Karyanya yang paling fenomenal adalah *Muqaddimah*. Di antara sekian banyak pemikir masa lampau yang mengkaji ekonomi Islam, Ibn Khaldun merupakan salah satu pemikir yang menonjol. Ibn Khaldun sering disebut sebagai raksasa intelektual paling terkemuka sepanjang sejarah. Ia bukan saja Bapak Sosiologi, namun juga merupakan Bapak

²⁹ Muhammad Abdullah Enan, *Biografi Ibnu Khaldun Kehidupan Dan Karya Bapak Sosiologi Dunia*, Terj. Machnun Husein (Jakarta:Zaman, 2013), 13-14.

Ekonomi, hal tersebut dikarenakan banyak teorinya yang jauh mendahului Adam Smith (Bapak Ekonomi Konvensional) dan Ricardo. Faktanya, ia lebih dari tiga abad mendahului dua pemikir Barat modern tersebut. Muhammad Hilmi Murad secara khusus telah menulis sebuah karya ilmiah berjudul “*Abul Iqtishad: Ibnu Khaldun*” (1962). Dalam tulisan tersebut, Ibnu Khaldun dibuktikan secara ilmiah sebagai penggagas pertama ilmu ekonomi secara empiris. Karya tersebut kemudian disampaikan pada Simposium tentang Ibn Khaldun di Mesir tahun 1978 M.³⁰

Seperti halnya tradisi yang berkembang di masa itu, Ibn Khaldun mengawali pelajaran dari ayahnya sendiri. Setelah itu, ia pergi berguru kepada para ulama terkemuka, seperti Abu Abdillah Muhammad bin Al-Arabi Al-Hashayiri, Abu Al-Abbas Ahmad ibn Al-Qushshar, Abu Abdillah Muhammad Al-Jiyani, dan Abu Abdillah Muhammad ibn Ibrahim Al-Abili, untuk mempelajari berbagai ilmu pengetahuan, seperti tata bahasa Arab, hadist, fiqih, teologi, logika, ilmu alam, matematika dan astronomi. Dari tahun 1375M sampai 1378 M, ia menjalani pensiunnya di Gal’at Ibn Salamah, sebuah puri di provinsi Oran, dan mulai menulis sejarah dunia dengan *Muqaddimah* sebagai volume pertamanya. Sisa hidupnya dihabiskan di Kairo hingga wafat pada tanggal 26 Ramadhan 808 H / 17 Maret 1406 M dalam usia 74 tahun menurut perhitungan

³⁰ Priyono Dan Zainuddin Ismail, *Teori Ekonomi* (Dharma Ilmu, 2012), 455.

Masehi atau 76 tahun menurut perhitungan Hijriyah dan ia dimakamkan di kuburan kaum sufi, di luar Bab al-Nahsr, Kairo.³¹

Ibn Khaldun adalah ilmuwan muslim yang memiliki banyak pemikiran dalam berbagai bidang salah satunya ekonomi. Pemikiran dalam bidang ekonomi merupakan pemikiran yang sangat menonjol dan amat penting untuk dibahas. Hal ini karena pemikirannya memiliki signifikansi yang besar bagi pengembangan ekonomi Islam ke depan. Beliau juga ahli ekonom yang mendahului Adam Smith, Ricardo dan ahli ekonomi Eropa lainnya.³²

Ibn Khaldun membahas aneka ragam masalah ekonomi yang luas, termasuk ajaran tentang tata nilai, pembagian kerja, sistem harga, hukum penawaran dan permintaan, konsumsi dan produksi, uang, pembentukan modal, pertumbuhan penduduk, makro ekonomi dari pajak dan pengeluaran publik, daur perdagangan, pertanian, industri dan perdagangan, hak milik dan kemakmuran dan sebagainya. Ia juga membahas berbagai tahapan yang dilewati masyarakat dalam perkembangan ekonominya. Serta menemukan keutamaan dan kebutuhan suatu pembagian kerja sebelum ditemukan Smith dan prinsip tentang nilai kerja sebelum Ricardo.³³

³¹ Adiwarmanto Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), 393.

³² Priyono Dan Zainuddin Ismail, *Teori Ekonomi*, 458.

³³ Adiwarmanto Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi*, 395.

B. Tenaga Kerja Menurut Ibn Khaldun

Menurut Ibn Khaldun, tenaga kerja memiliki peran yang penting dalam proses produksi. Tanpa adanya tenaga kerja tidak akan ada hasil produksi. Produksi adalah aktivitas manusia yang diorganisasikan secara sosial dan internasional. Pada satu sisi, manusia adalah binatang ekonomi, tujuannya adalah produksi³⁴.

“Laba [produksi] adalah nilai utama yang dicapai dari tenaga manusia.”

“[Manusia] mencapai [produksi] dengan tanpa upayanya sendiri, contohnya lewat perantara hujan yang menyuburkan ladang, dan hal lainnya. Namun demikian, hal-hal ini hanyalah pendukung saja. Upaya manusia sendiri harus dikombinasikan dengan hal-hal tersebut.”

“Tenaga manusia sangat penting untuk setiap akumulasi laba dan modal. Jika [sumber produksi] adalah kerja, sedemikian rupa seperti misalnya [pekerjaan] kerajinan tangan, hal ini jelas. Jika sumber pendapatan adalah hewan, tanaman atau mineral, seperti kita lihat, tenaga manusia tetaplah penting. Tanpa [tenaga manusia], tidak ada hasil yang akan dicapai, dan tidak akan ada [hasil] yang berguna.”

Sekalipun pendapatan dari sesuatu selain keahlian atau kerajinan, nilai keuntungan yang menghasilkan dan modal yang diperoleh haruslah mencakup nilai tenaga kerja yang diperolehnya.³⁵ Nilai adalah keahlian yang dimiliki oleh pekerja dalam bidangnya dan dihargai dengan pendapatan yang setimpal. Nilai dari seorang pekerja lebih besar dari bahan mentah produksi karena keahliannya dalam bidang lebih dominan. Sebagian besar pendapatan dan keuntungan dalam proses produksi mencerminkan nilai tenaga kerja. Untuk melindungi nilai, maka hubungan

³⁴ Ibid.

³⁵ Ibnu Khaldun, *Muqaddimah*, Terj. Ahmadie Thaha (Jakarta Selatan: PT Rene Tuross, 2019), 691.

antara majikan dengan pekerja harus berjalan baik, Ibn Khaldun mengecam penindasan yang terjadi seperti pemaksaan pekerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, membuat tuntutan tidak adil, atau membebankan sesuatu yang tidak sesuai dengan hukum.³⁶

Setiap manusia tidak dapat memperoleh kebutuhan hidup dengan sendirinya melainkan harus saling membantu. Ia harus mengorganisasikan tenaganya jika ingin bertahan melalui modal atau ketrampilan. Setiap makanan memerlukan sejumlah kegiatan dan setiap kegiatan memerlukan peralatan dan keahlian. Menurut Ibn Khaldun, setiap jenis keahlian tertentu membutuhkan orang yang bertugas atasnya dan terampil melakukannya. Semakin banyak ragam pembagian dari suatu keahlian, semakin banyak jumlah orang yang harus mempraktikkan keahlian itu. Seiring dengan berjalannya waktu, dan bertambahnya jenis-jenis profesi satu demi satu, para tukang menjadi berpengalaman dalam berbagai keahliannya dan terampil dalam pengetahuan tentangnya. Jangka waktu yang panjang dan pengulangan yang mirip menambah pembentukan keahlian tersebut dan menyebabkan berakar dengan kuat.³⁷

Ibn Khaldun mencontohkan bagaimana dalam produksi gandum, tidak hanya ada seorang pekerja saja yang berkecimpung didalamnya, tetapi ada sekitar enam sampai sepuluh orang yang bekerjasama, mulai dari pandai besi, tukang kayu yang memperbaiki alat, orang yang menawarkan lembunya, orang yang membajak sawah, orang yang

³⁶ Martina Dwi, *Khaldunomic: Menelaah Pemikiran Ekonomi Ibnu Khaldun*, Vol. 9 No.1 2015, 84.

³⁷ Adiwarmarman Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, 395.

menanam benih dan seluruh kegiatan pertanian lainnya. Maka dengan begitu diperoleh sejumlah makanan dan dapat memenuhi kebutuhan orang beberapa kali lipat. Pekerjaan yang digabungkan akan menghasilkan tambahan lebih banyak dari hajat para pekerja dan kebutuhan mereka. Begitu juga dengan pekerjaan lainnya, setiap orang mengoperasikan secara khusus bagian-bagiannya.³⁸

Jadi, mustahil bagi seseorang untuk melakukan semua pekerjaan sendirian. Manusia membutuhkan kerja sama dan tolong menolong dalam hal ekonomi. Untuk itu diperlukan pembagian kerja (*division of labour*) antara individu dalam masyarakat. Menurut Ibn Khaldun ada tiga kategori utama dalam kerja, yaitu

1. Pertanian

Pertanian adalah keahlian paling tua diantara keahlian lainnya, sebab ia menghasilkan bahan makanan yang merupakan faktor utama yang menyempurnakan kehidupan manusia. Orang-orang harus bekerja mengelola tanah, menabur, dan menumbuhkan tanaman, memastikan disiram dan memastikan pertumbuhannya.³⁹ Bagi Ibn Khaldun, pekerjaan ini merupakan pekerjaan yang sederhana, alami, sesuai fitrah, dan tidak memerlukan spekulasi/pengetahuan.⁴⁰

Pekerjaan ini menjadi penghidupan bagi orang-orang yang tidak punya dan orang-orang desa. Orang-orang kota maupun orang kaya jarang untuk melakukan pekerjaan ini. Disini Ibn Khaldun

³⁸Ibnu Khaldun, *Muqaddimah*, Terj. Ahmadie Thaha, 652.

³⁹ Ibid., 728.

⁴⁰ Ibid., 693.

meletakkan pada peringkat sedikit lebih rendah dari profesi orang kota. Penilaian Ibn Khaldun setidaknya ada tiga, yaitu *Pertama*, tidak memerlukan ilmu yang luas dan dalam, kondisi masih sederhana tidak seperti sekarang. *Kedua*, besaran penghasilan para petani umumnya lebih rendah dibanding orang kota, dan *Ketiga*, para petani wajib membayar pajak. Menurut Ibn Khaldun, orang yang membayar pajak adalah orang yang lemah, sebab orang yang kuat tidak mau membayar pajak.⁴¹

2. Perdagangan

Karena para petani menghasilkan hasil pertanian lebih banyak dari yang dibutuhkan, mereka menukarkan kelebihan produksi dengan produk-produk lain yang mereka perlukan, maka timbullah perdagangan. Perdagangan adalah upaya memproduksi modal yaitu dengan membeli barang-barang dan berusaha menjualnya dengan harga yang lebih tinggi. Ini dijalankan, baik dengan menunggu meningkatnya harga pasar atau dengan membawa (menjual) barang-barang itu ke tempat yang lebih membutuhkan, sehingga akan didapat harga yang lebih tinggi,⁴² atau kemungkinan lain dengan menjual barang-barang itu atas dasar kredit jangka panjang.

Menurut Ibn Khaldun, pekerjaan pedagang memerlukan perilaku tertentu, seperti keramahan dan pembujukan meski tidak jarang didapati persengketaan perdagangan karena para pedagang yang

⁴¹ Priyono Dan Zainuddin Ismail, *Teori Ekonomi*, 467-470.

⁴² Ibnu Khaldun, *Muqaddimah*, Terj. Ahmadie Thaha, (Jakarta Selatan: PT Rene Tuross, 2019), 711.

dusta dan bertengkar. Ibn Khaldun juga mengkritik para pejabat dan penguasa yang melakukan perdagangan. Hal ini dimaksudkan agar para penguasa bisa berlaku fair terhadap para pedagang. Point ini menjadi penting diterapkan pada masa kini, agar tidak terjadi monopoli proyek oleh penguasa yang pengusaha.⁴³

3. Perindustrian

Perindustrian menduduki peringkat yang lebih tinggi daripada sebelumnya. Perindustrian umumnya terdapat pada kawasan-kawasan perkotaan di mana penduduknya lebih mencapai peringkat kebudayaan yang lebih maju. Di kota-kota kecil jarang terdapat industri-industri kecuali industri yang sederhana. Apabila peradaban (*civilization*) semakin meningkat dan kemewahan semakin meluas, maka industri benar-benar akan tumbuh dan berkembang dengan nyata. Industri-industri yang kompleks dan beranekaragam membutuhkan banyak pengetahuan, skill, latihan dan pengalaman.

Menurut Ibn Khaldun kegiatan dalam bidang ini membutuhkan bakat praktis dan ilmu pengetahuan. Ia juga mengklasifikasikan industri menjadi dua. *Pertama*, industri yang memenuhi kebutuhan manusia baik dari segi primer maupun sekunder dan yang *kedua*, industri yang bergerak di bidang ide/pemikiran, seperti penulisan

⁴³ Priyono Dan Zainuddin Ismail, *Teori Ekonomi*, 467-470.

naskah buku, penjilidan buku, penyusun puisi, serta profesi tentara yang termasuk dalam klasifikasi ini bagi Ibn Khaldun.⁴⁴

Pembagian kerja ini berdasarkan pembagian masyarakat menjadi dua yaitu masyarakat desa (bergerak di bidang pertanian dan pemeliharaan hewan) dan masyarakat kota (bergerak di bidang perdagangan dan perindustrian). Ibn Khaldun menekankan pentingnya pembagian kerja dalam masyarakat.

Menurut Adam Smith nilai setiap komoditas bagi orang yang memilikinya dan yang tidak bermaksud untuk mengkonsumsi sendiri, tetapi untuk menukarkannya dengan komoditas lain adalah sama dengan kuantitas tenaga kerja yang memampukannya untuk membelinya. Karena tenaga kerja adalah ukuran riil dari nilai semua komoditas yang dapat diperdagangkan. Peningkatan yang terjadi dalam kekuatan produktif tenaga kerja dan keterampilan merupakan efek dari pembagian kerja. Peningkatan kuantitas kerja, yang merupakan konsekuensi dari pembagian kerja dapat dilakukan oleh orang dalam jumlah yang sama, adalah karena tiga situasi berbeda: *pertama*, karena meningkatnya ketrampilan setiap pekerja; *kedua*, karena penghematan waktu yang dipakai untuk melakukan pekerjaan dan *ketiga* penemuan mesin yang memperlancar dan

⁴⁴ Ibid.

menjembatani pekerjaan dan memungkinkan satu orang untuk mengerjakan banyak pekerjaan.⁴⁵

C. Upah Pekerja/Buruh Menurut Ibn Khaldun

Ibn Khaldun juga membahas mengenai upah pekerja/buruh dengan menyebutnya dalam istilah terminologi yaitu *shina'ah* (pekerjaan di pabrik). Sebagaimana dituliskan dalam *Muqaddimah* yaitu pekerjaan (di pabrik/perusahaan) adalah kemampuan praktis yang berhubungan dengan skill atau keahlian. Dikatakan keahlian praktis karena berkaitan dengan kerja fisik material, dimana langsung bekerja secara indrawi. Dalam terminologi ekonomi modern, *shina'ah* tersebut dikenal dengan istilah *employment* (ketenagakerjaan). Orang yang melakukannya disebut *employee* atau *labour* (tenaga kerja atau buruh). Menurutnya buruh adalah sumber nilai⁴⁶, Karena nilai suatu produk sama dengan jumlah tenaga kerja yang dikandungnya.

Upah merupakan unsur utama dari harga barang. Harga tenaga kerja adalah basis harga suatu barang. Harga tenaga kerja sendiri ditentukan oleh hukum permintaan dan penawaran. Pemikiran Ibn Khaldun tentang buruh selanjutnya dikembangkan oleh David Hume dalam bukunya *political discouse* yang telah terbit tahun 1752 dengan mengatakan “Setiap sesuatu yang dibeli dengan uang atau barang dihasilkan oleh buruh.” Uang atau barang telah menyelamatkan kita. Nilai

⁴⁵ Antoin E. Murphy, *The Genesis of macroeconomics (pemikiran-pemikiran baru mulai dari sir wiliam petty hingga henry thornton)*, (Jakarta:PT RajaGrafindo Persada, 2012), 201.

⁴⁶ Revi Fitirani, Pemikiran Ekonomi Islam Ibnu Khaldun Islamic Economic Thought Of Ibnu Khaldun, *Jurnal Ekonomi Syariah Dan Bisnis*, Vol.2 No.2 November 2019, 139.

kuantitas buruh kita tukar sesuai dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan sebuah kuantitas. Dengan demikian, nilai dari sebuah komoditas sebenarnya tidak untuk digunakan atau dikonsumsi sendiri, melainkan untuk ditukar dengan komoditas lain yang sebanding dengan kuantitas buruh.⁴⁷

Barang-barang hasil industri dan tenaga buruh mahal di kota yang penduduknya melimpah. Penyebabnya ada tiga hal: *Pertama*, karena besarnya kebutuhan yang ditimbulkan oleh meratanya hidup mewah di tempat yang demikian, disebabkan padatnya penduduk. *Kedua*, gampangnya mencari penghidupan dan banyaknya bahan makanan di kota-kota menyebabkan para tukang (buruh) kurang mau menerima bayaran rendah bagi pekerjaan dan pelayanannya. *Ketiga*, karena banyaknya orang kaya yang kebutuhan terhadap tenaga buruh dan tukang juga besar, yang berakibat pada timbulnya persaingan dalam mendapatkan jasa pelayanan dan pekerja, serta berani membayar mereka lebih mahal dari nilai pekerjaannya. Ini menguatkan kedudukan para tukang, pekerja dan orang yang mempunyai keahlian, serta membawa pada peningkatan nilai pekerjaan mereka.⁴⁸

Menurut Ibn Khaldun, faktor yang paling menentukan, urgen dan bernilai dalam ekonomi adalah kerja buruh yang memiliki skill yang diistilahkan dengan *shina'ah*. Mengenai hal ini kata Ibn Khaldun dalam sebuah pasal *al-Muqaddimah* dengan judul “Realitas Rezeki,

⁴⁷ Priyono Dan Zainuddin Ismail, *Teori Ekonomi*, 479.

⁴⁸ Ibnu Khaldun, *Muqaddimah*, Terj. Ahmadie Thaha, 657.

Pendapatan dan Uraian Tentang Keduanya Serta Bahwa Pendapatan Adalah Nilai Kerja Manusia”: “maka salam memperoleh rezeki haruslah dari kerja dan usaha, meskipun dilakukan dengan berbagai cara untuk memperoleh dan mengusahakannya. Segala sesuatu berasal dari Allah, tetapi kerja-kerja manusia merupakan keharusan dalam setiap perolehan keuntungan dan pengumpulan modal. Sebab, ketika sumber keuntungan adalah kerja dengan sendirinya, seperti usaha kerajinan maka itu sudah jelas. Jika sumber keuntungan binatang, tumbuh-tumbuhan, pertambangan, maka (ini tidak begitu jelas) kerja manusia tetap dibutuhkan sebagaimana anda lihat. Sebab, jika tanpa usaha manusia, keuntungan tidak akan diperoleh dan tidak akan ada hasil yang bermanfaat.”⁴⁹

Kerja buruh menyebabkan adanya output (produksi) yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Antara kerja buruh dengan hasil produksi terdapat hubungan timbal balik, yang berarti bila kuantitas kerja menurun maka nilai produksi juga akan menurun, sebaliknya bila kuantitas kerja meningkat maka hasil produksi meningkat.⁵⁰ Sama halnya dengan apabila upah rendah, maka pasar akan lesu dan produksi tidak mengalami peningkatan dan jika upah terlalu tinggi maka akan terjadi inflasi dan produsen kehilangan minat untuk bekerja.⁵¹

⁴⁹ Ibid., 691.

⁵⁰ Priyono Dan Zainuddin Ismail, *Teori Ekonomi*, 482.

⁵¹ Adiwarman Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, 405.

D. Permintaan dan Penawaran Menurut Ibn Khaldun

Permintaan terhadap barang atau jasa didefinisikan sebagai kuantitas barang atau jasa yang orang bersedia untuk membelinya pada berbagai tingkat harga dalam suatu periode waktu tertentu. Apabila harga suatu barang tinggi maka permintaan akan semakin kecil. Begitu juga sebaliknya permintaan akan naik jika harga rendah. Selain harga permintaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pendapatan, harga barang lain yang terkait, selera dan jumlah penduduk. Sedangkan arti penawaran suatu barang atau jasa adalah kuantitas barang atau jasa yang orang bersedia untuk menjualnya pada berbagai tingkat harga dalam periode waktu tertentu. Hukum penawaran berbunyi: semakin tinggi harga suatu barang, semakin besar jumlah penawaran barang tersebut, semakin rendah harga barang maka semakin rendah pula jumlah penawaran barang tersebut.⁵²

Ibn Khaldun menekankan suatu peningkatan dalam permintaan atau penurunan dalam penawaran akan menimbulkan kenaikan harga. Sebaliknya jika terjadi penurunan permintaan atau peningkatan dalam penawaran akan menimbulkan penurunan harga. Ia percaya bahwa harga-harga yang terlalu rendah akan merugikan pengrajin dan pedagang dan akan mendorong mereka keluar pasar. Jika kita ingin menggunakan terminologi modern dalam melihat konsep Ibn Khaldun, dapat dikatakan bahwa tingkat harga yang stabil didapatkan dengan suatu ongkos hidup

⁵² Mustafa Edwin Nasution, *Pengenalan Eksklusif: ekonomi Islam* (Jakarta, kencana, 2010), 85-90.

yang relatif rendah sebagai pilihannya, dari sudut pandang pertumbuhan dan pemerataan dikaitkan dengan laju inflasi dan deflasi yang pertama merugikan pemerataan sementara yang kedua merugikan insentif dan efisiensi.⁵³

Sesungguhnya apabila sebuah kota telah makmur dan berkembang penuh dengan kemewahan, maka akan timbul permintaan yang besar terhadap barang-barang. Tiap orang membeli barang mewah itu menurut kesanggupannya, maka barang-barang menjadi kurang. Jumlah pembeli meningkat, sementara persediaan menjadi sedikit. Sedangkan orang kaya berani membayar dengan harga tinggi untuk barang tersebut karena kebutuhan yang semakin besar. Hal ini yang akan meningkatkan harga. Analisa permintaan dan penawaran Ibn Khaldun dalam ekonomi modern diteorikan sebagai terjadinya peningkatan *disposable income* dari penduduk kota. Naiknya kelebihan pendapatan dapat menaikkan kecenderungan mengkonsumsi terhadap barang mewah dari setiap penduduk kota. Peningkatan permintaan terhadap barang mewah muncul yang akan mengakibatkan harga barang tersebut naik.⁵⁴

Faktor-faktor yang menentukan penawaran menurut Ibn khaldun antara lain: permintaan, laju keuntungan relatif, jangkauan usaha manusia, ukuran angkatan kerja dan pengetahuan serta ketrampilan mereka, kedamaian dan keamanan, dan latar belakang teknis dan pembangunan

⁵³ Umer Chapra, *The Future Of Economics: An Islamic Prespective*, terj. Ikhwan Abidin (Jakarta: Gema Insani Press, 2001),138.

⁵⁴ Revi Fitirani, *Pemikiran Ekonomi Islam Ibnu Khaldun Islamic Economic Thought Of Ibnu Khaldun*, 136.

keseluruhan masyarakat. Semua faktor sangat penting dalam teori produksinya.⁵⁵ Ibn Khaldun menegaskan terhadap pembagian kerja atau spesialisasi kerja yang sudah menjadi pengetahuan umum dan terbukti bahwa individu tidak akan mampu memenuhi kebutuhannya, mereka harus saling bekerjasama dalam tujuan ini. Kebutuhan dapat dipenuhi oleh sekelompok lewat kerja sama yang saling menguntungkan lebih besar.⁵⁶

Mengenai tenaga kerja apabila permintaan terhadap produk meningkat, maka akan mendorong peningkatan dan perkembangan keahlian dalam memproduksi barang. Penduduk kota akan mempelajari keahlian yang dibutuhkan dan mengharapkan pendapatan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sebaliknya untuk menguasai keahlian akan menurun terhadap barang yang tidak ada permintaan yang akhirnya akan diabaikan. Seperti yang dikatakan Khalifah Ali : “Nilai dari setiap manusia terletak pada keahliannya”, maksudnya keahlian yang dikuasai seseorang adalah ukuran nilainya.⁵⁷

Dampak dari hal ini adalah perbedaan upah karena perbedaan kemampuan tenaga kerja. Ibn Khaldun dalam argumentasinya tentang hal ini adalah *pertama*, suatu saat sebuah barang sangat dibutuhkan sehingga menyebabkan peningkatan terhadap tenaga kerja dalam industri barang tersebut yang selanjutnya berimplikasi pada diferensiasi upah. *Kedua*,

⁵⁵ Umer Chapra, *The Future Of Economics: An Islamic Perspective*, Terj. Ikhwan Abidin, 138.

⁵⁶ *Ibid.*, 139.

⁵⁷ Martina Dwi, *Khaldunomic: Menelaah Pemikiran Ekonomi Ibnu Khaldun*, 88.

perbedaan dalam hal sifat dan karakter kemampuan yang ada disetiap profesi. *Ketiga*, adanya friksi dalam mobilitas tenaga kerja antar industri yang dikaitkan dengan biaya pelatihan dan formasi keahlian masing-masing tenaga kerja.⁵⁸

Secara teoritis, produsen maupun tenaga kerja memiliki peluang untuk menentukan tingkat upah. Dari keduanya mampu mempengaruhi titik keseimbangan permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar. Namun sayangnya dalam dunia nyata nasib tenaga kerja dalam perekonomian kapitalis sering menyedihkan. Mereka harus bersaing dengan tenaga mesin dan alat fisik lain yang dapat menjadi substansi bagi tenaga kerja manusia. Efisiensi produksi dan dorongan untuk memaksimalkan tingkat keuntungan para produsen memilih untuk menggunakan tenaga kerja yang lebih murah dan produktifitas yang tinggi. Dengan begitu akan banyak produsen yang mengganti tenaga kerja manusia dengan mesin sehingga permintaan terhadap tenaga kerja menurun dan akibatnya tingkat upah tenaga kerja manusia akan cenderung menurun karena kalah bersaing.⁵⁹

⁵⁸ Ibid.

⁵⁹ Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), 85-86.

BAB III

UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NO.11 TAHUN 2020

A. Data Umum

1. Latar Belakang Lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja

Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, oleh karenanya negara perlu melakukan upaya atau tindakan untuk memenuhi hak warga untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pemerintah Pusat telah melakukan upaya untuk menciptakan dan memperluas lapangan kerja dalam rangka penurunan jumlah pengangguran dan menampung pekerja baru serta mendorong pengembangan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah dengan tujuan meningkatkan perekonomian nasional yang akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Indonesia masih membutuhkan penciptaan kerja yang berkualitas karena jumlah angkatan kerja yang bekerja tidak penuh atau tidak bekerja masih tinggi, jumlah penduduk yang bekerja pada kegiatan informal sebanyak 70,49 juta orang dan cenderung menurun, kemudian dibutuhkan kenaikan upah yang pertumbuhannya sejalan dengan pertumbuhan ekonomi dan peningkatan produktivitas pekerja.⁶⁰

Indonesia masih menghadapi berbagai hambatan dalam berusaha, termasuk untuk Koperasi dan UMK-M. Saat ini terjadi

⁶⁰ Gambaran umum, Penjelasan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

kompleksitas dan obesitas regulasi, yaitu terdapat 4.451 peraturan Pemerintah Pusat dan 15.965 Pemerintah Daerah. Regulasi dan institusi menjadi hambatan yang utama disamping hambatan terhadap fiskal, infrastruktur dan sumber daya manusia. Regulasi tidak mendukung penciptaan dan pengembangan usaha bahkan cenderung membatasi. Untuk itu diperlukan kebijakan dan langkah-langkah strategis Cipta Kerja yang memerlukan keterlibatan semua pihak terkait, dan terhadap hal tersebut perlu menyusun dan menetapkan Undang-Undang tentang Cipta Kerja dengan tujuan untuk menciptakan kerja yang seluas-luasnya bagi rakyat Indonesia secara merata di seluruh wilayah Indonesia dalam rangka memenuhi hak atas penghidupan yang layak. Undang-Undang Cipta kerja mencakup yang terkait dengan:⁶¹

- a. Peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha
- b. Peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja
- c. Kemudahan, pemberdayaan, dan perlindungan koperasi dan UMK-M
- d. Peningkatan investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional.

Penciptaan lapangan kerja yang dilakukan melalui pengaturan terkait dengan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja paling sedikit memuat pengaturan mengenai : perlindungan pekerja

⁶¹ Ibid.

untuk pekerja dengan perjanjian waktu kerja tertentu, perlindungan hubungan kerja atas pekerjaan yang didasarkan alih daya, perlindungan kebutuhan layak kerja melalui upah minimum, perlindungan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, dan kemudahan perizinan bagi tenaga kerja asing yang memiliki keahlian tertentu yang masih diperlukan untuk proses produksi barang atau jasa.⁶²

Untuk mendukung pelaksanaan kebijakan strategis penciptaan kerja beserta pengaturannya, diperlukan perubahan dan penyempurnaan berbagai Undang-Undang terkait. Perubahan tersebut tidak dapat dilakukan dengan mengubah satu persatu Undang-Undang, cara demikian sangat tidak efektif dan efisien serta membutuhkan waktu lama. Sehingga muncullah Undang-Undang Cipta Kerja/ Omnibus law yang merubah beberapa undang-undang menjadi satu yang saat ini telah disahkan pada 5 Oktober 2020.⁶³

Menko Bidang Perekonomian Airlangga Hartarto meyakini akan pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja bisa meningkatkan perekonomian bangsa terlebih ditengah pandemi covid-19 serta memeberikan ambisi yang kuat untuk lepas dari negara berpenghasilan rendah.⁶⁴ Pidato presiden RI dalam rangka pelantikan presiden dan wakil presiden periode 2019-2024 merupakan cikal bakal dari omnibus

⁶² Ibid.

⁶³ Ibid.

⁶⁴ Putra Ananda, "UU Cipta Kerja Dorong Perekonomian", Politik Dan Hukum dalam www.mediaindonesia.com, (diakses pada 17 Desember 2020).

law, antara lain membangun sumber daya manusia yang pekerja keras dan dinamis, pemerintah akan mengajak DPR untuk menerbitkan Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja yang menjadi omnibus law untuk merevisi puluhan undang-undang yang menghambat lapangan kerja dan pengembangan UMKM, dan investasi untuk penciptaan lapangan kerja harus diprioritaskan dan prosedur yang panjang harus dipotong.⁶⁵

Sedangkan Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 tentang pengupahan, ini merupakan bentuk kelanjutan dari Undang-Undang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan. Upah merupakan unsur esensial dalam hubungan kerja, keberadaan upah berkaitan dengan sumber penghasilan bagi pekerja/buruh untuk mencapai derajat penghidupan yang layak. Arah kebijakan pembangunan sistem pengupahan, menekankan pada aspek perlindungan upah bagi pekerja/buruh untuk mencapai kesejahteraan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan kondisi ekonomi nasional. Dengan dasar tersebut diharapkan terwujud sistem pengupahan yang berkeadilan. Adapun materi pokok yang diatur dalam peraturan pemerintah ini meliputi kebijakan pengupahan, penetapan upah berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil, struktur dan skala upah, upah minimum, upah terendah pada usaha mikro dan usaha kecil, perlindungan upah, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah,

⁶⁵ Lidya Kembaren, "Omnibus Law Lapangan Kerja Meluncur, Ini Dampak Buat Ekonomi", dalam CNBC Indonesia, (diakses pada 17 Desember 2020).

upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lain, dewan pengupahan dan sanksi administratif.⁶⁶

B. Data Khusus

1. Kebutuhan Hidup Layak

Kebutuhan hidup layak yang selanjutnya disebut dengan KHL merupakan standar kebutuhan seseorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik dalam satu bulan. Peraturan mengenai kebutuhan hidup layak lebih jelasnya di atur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 18 tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 21 tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak. Dalam Peraturan Menaker No.18 tahun 2020, KHL digunakan sebagai dasar penetapan upah minimum dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.⁶⁷ KHL terdiri atas beberapa komponen dan jenis kebutuhan hidup yang ditinjau pada jangka waktu lima tahun. Peninjauan yang dimaksud ini dilakukan melalui 2 tahapan yaitu pengkajian dan penetapan hasil peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup yang dijelaskan secara rinci dalam pasal 6 – 11 Peraturan Menaker No. 21 tahun 2016.

Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidup layak, maka pemerintah berhak untuk menetapkan

⁶⁶ Gambaran umum, Penjelasan Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

⁶⁷ Pasal 2 Peraturan Menaker No. 18 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menaker No 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak.

kebijakan tentang pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Penghidupan yang layak dapat diartikan bahwa jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar, seperti meliputi sandang, makan dan minum, perumahan, pendidikan, kesehatan dan juga jaminan hari tua.

Menaker RI Ida Fauziyah telah melakukan peninjauan komponen dan jenis KHL dalam jangka waktu 5 tahun dengan pertimbangan hasil kajian Dewan Pengupahan Nasional. KHL di tahun 2020 akan menjadi dasar perhitungan upah minimum provinsi dan terdapat 7 bagian dalam 64 komponen tersebut. Komponen dan jenis kebutuhan hidup layak hasil peninjauan tahun 2020 tercantum dalam lampiran Peraturan Menaker No. 18 tahun 2020 tentang Kebutuhan Hidup Layak.⁶⁸

Di masa pandemi covid-19 menyebabkan perlambatan ekonomi hampir di semua sektor, sehingga perubahan komponen dan jenis kebutuhan hidup layak / KHL yang telah ditetapkan perlu memperhatikan perlindungan pekerja/buruh dan kelangsungan berusaha. Karena masa peninjauan KHL bebarengan dengan pandemi covid-19, Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (PHI & Jamsos) Kemnaker, Haiyani

⁶⁸ Rika Anggraeni, "Menaker Tetapkan 64 Komponen Hidup Layak 2020, Buruh Wajib Tahu", dalam <https://m.bisnis.com/ekonomi-bisnis/read/20201019/9/1306891/menaker-tetapkan-64-komponen-hidup-layak-2020-buruh-wajib-tahu>, (di akses pada 25 maret 2021, jam 18.00).

Rumondang, mengatakan bahwa pemerintah akan tetap mendengarkan aspirasi seluruh pihak terkait formula dan rekomendasi kebijakan pengupahan yang terbaik di masa pandemi ini. Kondisi pandemi ini berdampak pada penurunan penghasilan yang diterima dan mengakibatkan kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya.⁶⁹

Dialog antar Dewan Pengupahan se-Indonesia telah digelar untuk menyamakan persepsi tentang hasil peninjauan komponen dan jenis KHL ditengah pandemi covid-19. Depenas telah menyelesaikan kajian peninjauan komponen dan jenis KHL pada bulan oktober 2019 sebagaimana diatur dalam pasla 7 ayat 4 Permenaker No.21 tahun 2016. Dalam penghitungan KHL menggunakan data BPS atau informasi harga dari berbagai surve yang dilakukan BPS, yang selanjutnya perhitungan nilai KHL akan dilakukan untuk menetapkan upah minimum pada tahun 2021. Setelah dikaji oleh dewan pengupahan dan direkomendasikan ke Menaker, barulah keluar Permenaker No. 18 tahun 2020 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 21 tahun 2016 tentang KHL. Dari yang semula terdiri dari 60 jenis berubah menjadi 64 jenis yang menjadi

⁶⁹ Biro Humas Kemenaker, “Kemenaker Sosialisasi Hasil Kajian Komponen dan KHL Kepada Dewan Pengupahan”, dalam <https://kemenaker.go.id/news/detail/kemenaker-sosialisasi-hasil-kajian-komponen-dan-khl-kepada-dewan-pengupahan>, (diakses pada 25 maret 2021, jam 09.50).

acuan KHL tahun 2020 dan dijadikan salah satu formula penentuan upah di tahun 2021.⁷⁰

Kebijakan pengupahan sejatinya tidak bisa lepas dari kewajiban pemerintah untuk memberikan penghidupan yang layak bagi rakyatnya. Disebutkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu juga dalam pasal 89 UU Ketenagakerjaan menyebut bahwa upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Namun sayangnya pasal 89 dihapus dalam ketentuan UU Cipta Kerja. Dan sebagai gantinya, disisipkan pasal 88D yang mengatur bahwa upah minimum dihitung menggunakan formula perhitungan upah minimum yaitu memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.⁷¹

2. Kebijakan Pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja

Upah merupakan hak pokok yang harus diterima oleh pekerja sebagai bentuk timbal balik dari tenaga yang telah dikeluarkannya dan sebagai bentuk untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pengupahan merupakan masalah yang krusial dalam bidang ketenagakerjaan dan apabila dalam menangani pengupahan tidak profesional bisa menjadi potensi perselisihan serta dorong mendorong untuk mogok kerja atau

⁷⁰ Ibid.

⁷¹ Sigit Riyanto, dkk, *Kertas Kebijakan Catatan Kritis Terhadap UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Pengesahan DPR 5 Oktober 2020)*, (Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, 2020), 44.

unjuk rasa.⁷² Menteri Ketenagakerjaan mengakui bahwa produktivitas tenaga kerja yang ada di Indonesia masih tertinggal jauh dibanding negara lain. Hasil atau output dari pekerja Indonesia masih rendah dibawah rata-rata negara berpendapatan menengah ke bawah. Hal ini terjadi lantaran upah yang ditetapkan tidak sebanding dengan apa yang dikerjakan. Sehingga memicu produktivitas tenaga kerja yang menurun. Dengan turunnya produktivitas tenaga kerja menunjukkan besarnya tantangan bagi investasi dan pencipta lapangan kerja, apalagi iklim penciptaan lapangan kerja baru di Indonesia masih minim.⁷³

Laporan World Bank, menyatakan bahwa beberapa revisi yang diusulkan untuk UU Ketenagakerjaan dapat mengurangi perlindungan bagi para pekerja. Usulan pembebasan dari kepatuhan terhadap upah minimum yang meluas dan reformasi untuk menghapuskan pembayaran pesangon tanpa adanya usulan yang sepenuhnya disempurnakan untuk tunjangan pengangguran yang efektif dan skema asuransi, dapat melemahkan perlindungan pekerja dan meningkatkan ketimpangan pendapatan. Yang mana ditambah dengan kondisi krisis covid-19 pengangguran akan meningkat.⁷⁴

⁷² Ujang Charda s, "Model Kebijakan Pemerintah Indonesia Dalam Sistem Pengupahan, Jurnal Wawasan Hukum," Vol. 34 No. 1 , Februari 2016.

⁷³ Dwi Aditya Putra, "Menaker Ida Fauziyah: Upah Pekerja Indonesia Tak Sepadan dengan Produktivitas", dalam Liputan6.com (diakses pada 9 Maret 2021).

⁷⁴ The World Bank, Indonesia Economic Prospects The Long Road to Recovery, July 2020, 43.

Mereka berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. Upah yang wajar adalah upah yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Hak para pekerja/buruh akan muncul apabila adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dalam rangka melindungi hak pekerja, Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak. Kebijakan upah yang berlaku saat ini adalah Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 tahun 2020 yang merubah dan menghapus beberapa pasal dari Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kebijakan pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja no. 11 tahun 2020 mengalami perubahan yaitu berkurangnya poin kebijakan pengupahan, meliputi:⁷⁵

a. Upah minimum

Dalam rangka perlindungan terhadap pekerja/buruh atas penghasilan yang diperoleh, maka ditetapkan upah minimum oleh pemerintah. Namun dalam praktiknya, penetapan upah minimum masih menjadi permasalahan di beberapa provinsi. Pemerintah mengubah ketentuan pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Perubahan itu diantaranya penghapusan upah minimum kabupaten/kota (UMK) dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Yang sebelumnya tercantum pada pasal 89 dan 90 Undang-Undang No 13 tahun 2003

⁷⁵ Pasal 88 Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

tentang Ketenagakerjaan. Dan sebagai gantinya pemerintah memberikan kewajiban bagi gubernur menetapkan upah minimum provinsi dan kabupaten/kota dengan syarat tertentu yaitu pertumbuhan ekonomi dan inflasi.⁷⁶

Isu mengenai upah minimum yang di kabarkan telah di hapus dibantah oleh Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah, aturan upah minimum tetap diatur dan dia juga menegaskan bahwa dalam omnibus law UU cipta kerja perusahaan dilarang menanggukkan pembayaran upah minimum baik di provinsi atau kabupaten. Upah minimum merupakan upah bulanan terendah yaitu upah tanpa tunjangan atau upah pokok dan tunjangan tetap. Upah minimum disini terdiri dari upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten dengan syarat tertentu dan ditetapkan oleh gubernur dengan berdasar pada kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.

Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan yang dimaksud meliputi paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja dan median upah. Variabel tersebut dapat didapatkan dari lembaga yang berwenang di bidang statistik. Penyesuaian nilai upah minimum dilakukan setiap tahun dan ditetapkan pada rentang nilai tertentu di antara batas atas dan batas bawah upah minimum pada wilayah yang bersangkutan.⁷⁷

⁷⁶ Dewi Restu Mangeswuri, “Dampak Penetapan Upah Minimum Provinsi 2021 Di Tengah Pandemi Covid-19”, dalam Kajian Singkat terhadap Isu Aktual dan Stategis, Vol.Xii, No.21/Puslit/November/2020

⁷⁷Bab V Upah Minimum Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021 tentang Pengupahan

Secara jelas terdapat pada Pasal 88C Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menyebutkan bahwa Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi serta gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu. Adanya ketentuan upah minimum kabupaten/kota harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi, upah minimum provinsi menjadi upah terendah diantara upah minimum kabupaten yang ada dalam provinsi tersebut. Sehingga upah minimum provinsi bisa jadi tidak representatif terhadap kebutuhan hidup layak di kabupaten/kota.⁷⁸

Pada upah minimum Kabupaten/kota ditetapkan dengan syarat tertentu. Syarat tertentu yang dimaksud ini adalah rata-rata pertumbuhan ekonomi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 tahun terakhir, lebih tinggi dari rata-rata pertumbuhan ekonomi provinsi, atau nilai pertumbuhan ekonomi dikurangi inflasi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 tahun terakhir dari data tersedia pada periode yang sama, selalu positif dan lebih tinggi dari provinsi. Upah minimum kabupaten/kota ditetapkan setelah upah minimum provinsi.⁷⁹

Pasal 88E ayat 1 Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan bahwa upah minimum berlaku bagi pekerja/buruh

⁷⁸ Sigit Riyanto, dkk, *Kertas Kebijakan Catatan Kritis Terhadap UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Pengesahan DPR 5 Oktober 2020)*, 45.

⁷⁹ Ibid.

dengan masa kerja kurang dari satu tahun pada perusahaan yang bersangkutan. Kemudian daripada itu, ketentuan upah diatas tidak berlaku bagi usaha mikro dan usaha kecil. Upah pada usaha mikro dan usaha kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yaitu dengan ketentuan paling besar 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat ditingkat provinsi dan nilai upah disepakati paling sedikit 25% dari garis kemiskinan tingkat provinsi. Dengan aturan ini pemerintah bisa memberikan perlindungan tidak hanya pada pekerja formal saja melainkan pada pelaku atau pekerja di usaha mikro dan usaha kecil.⁸⁰

Nantinya, setiap gubernur diharap menetapkan dan mengumumkan upah minimum provinsi (UMP) tahun 2021 yang dijadwalkan 1 November 2020, namun terjadi kemunduran dari target. Hal ini karena tidak semua provinsi menetapkan UMP dan melaporkan ke pemerintah pusat. Ditambah dengan pandemi yang melatarbelakangi penetapan upah minimum tahun ini membuat situasi tidak pasti dan pengambilan keputusan yang lebih lama. Terhitung sampai tanggal 3 November 2020, 30 provinsi sudah resmi menetapkan UMP 2021 dan melaporkan surat keputusan gubernur masing-masing. Dari jumlah itu, 25 provinsi mengikuti Surat Edaran Menaker, sedangkan lima provinsi lainnya memilih tetap menaikkan UMP 2021. Meskipun beberapa provinsi tidak

⁸⁰ Bab VI Upah Terendah Pada Usaha Mikro Dan Usaha Kecil, Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.

mengikuti arahan SE Menaker, pada dasarnya penetapan UMP 2021 menjadi kewenangan gubernur.⁸¹

Di tengah pandemi ini, bagi pekerja kenaikan upah minimum diyakini mampu mendukung daya beli dan konsumsi rumah tangga. Selain itu dapat menjaga stabilitas dan menciptakan suasana hubungan industrial yang kondusif. Dari segi perusahaan dengan kondisi di tengah pandemi, memaksakan upah minimum tetap naik akan membuat perusahaan menutup usahanya. Pemerintah perlu memiliki strategi agar daya beli masyarakat tetap tumbuh di tengah pandemi, seperti memberikan subsidi tepat sasaran, menjaga stabilitas harga kebutuhan pokok, dan memperkuat program perlindungan sosial. Dengan menyiapkan bantuan sosial dirasa langkah yang cukup untuk menjaga agar daya beli tidak menurun dengan tidak naiknya upah minimum.⁸²

b. Struktur dan Skala Upah

Struktur upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai tertinggi, contohnya dalam struktur upah pada sektor usaha konstruksi, tingkat upah pembantu tukang yang terendah, dan arsitek mendapat yang tertinggi. Sedangkan skala upah adalah kisaran nilai nominal upah dari yang terkecil sampai terbesar untuk setiap golongan jabatan, contohnya upah pembantu

⁸¹ Dewi Restu Mangeswuri, "Dampak Penetapan Upah Minimum Provinsi 2021 Di Tengah Pandemi Covid-19", dalam Kajian Singkat Terhadap Isu Aktual dan Strategis, Vol.Xii, No.21/Puslit/November/2020.

⁸² Ibid.

tukang terkecil Rp.1.500.000 dan terbesar Rp.2.250.000, sedangkan upah arsitek terkecil Rp.6.000.000 dan terbesar Rp.8.000.000. Dengan begitu, Struktur dan skala upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai tertinggi atau sebaliknya yang memuat kisaran nilai nominal upah dari yang terkecil sampai terbesar untuk setiap golongan jabatan.⁸³

Tujuan dari penyusunan struktur dan skala upah ini antara lain untuk mewujudkan upah yang berkeadilan, mendorong peningkatan produktivitas di perusahaan, meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, menjamin kepastian upah dan mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi.⁸⁴ Berdasarkan Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja penyusunan struktur dan skala upah memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Para pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah untuk perusahaannya sebagai pedoman penetapan besaran upah. Sehingga terdapat kepastian upah tiap pekerja/buruh serta mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan.⁸⁵

Struktur dan skala upah ini merupakan kebijakan perusahaan yang harus dikelola secara efektif dan efisien, karena menyangkut hajat hidup karyawan sebagai asset perusahaan.

⁸³ Pasal 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 1 tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah.

⁸⁴ Penjelasan, Pasal 20 ayat 1 Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.

⁸⁵ Pasal 92 Undnag-Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Struktur dan skala upah wajib diberitahukan kepada seluruh pekerja/buruh secara perorangan dan diberitahukan sekurang-kurangnya struktur dan skala upah pada golongan jabatan sesuai jabatan pekerja/buruh yang bersangkutan.⁸⁶

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 1 tahun 2017, struktur dan skala upah disusun dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi. Upah yang tercantum dalam struktur dan skala upah merupakan upah pokok. Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja/buruh sesuai tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan. Ada tiga tahapan dalam menyusun struktur dan skala upah yang mana disebutkan pada pasal 4 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 1 tahun 2017 yaitu analisa jabatan, evaluasi jabatan dan penentuan struktur dan skala upah.⁸⁷

Analisis jabatan merupakan proses memperoleh dan mengolah data jabatan menjadi informasi jabatan yang dituangkan dalam bentuk uraian jabatan. Sedangkan evaluasi jabatan adalah proses menilai, membandingkan dan memeringkat jabatan. Penentuan Struktur dan skala upah dilakukan oleh pengusaha

⁸⁶ Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.

⁸⁷ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 1 tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah.

berdasarkan kemampuan perusahaan dan harus memperhatikan upah minimum yang berlaku.⁸⁸

Struktur dan skala upah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan dalam bentuk surat keputusan dan secara otomatis berlaku bagi setiap pekerja yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan. Pekerja/buruh berhak mengetahui tingkatan gaji sesuai golongan jabatan yang berlaku di perusahaan yang bersangkutan. Bagi perusahaan yang tidak menyusun struktur dan skala upah dapat dikenai sanksi administratif yang diatur pasal 12 Permenaker No.1 tahun 2017.

Sanksi yang diatur merujuk pada Permenaker No 20 tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberiaan Sanksi Administrasi, yaitu⁸⁹

- 1) Teguran tertulis terkait pelanggaran aturan tentang pengupahan,
- 2) Pembatasan kegiatan usaha, baik kapasitas produksi atau penundaan izin,
- 3) Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi baik berupa barang atau jasa dalam waktu tertentu,
- 4) Pembekuan kegiatan usaha, menghentikan seluruh proses produksi barang atau jasa dalam waktu tertentu

⁸⁸ Ibid.

⁸⁹Insight Talenta, “Mengetahui Struktur Dan Skala Upah Bagi Perusahaan”, dalam <https://www.talenta.co/blog/payroll/mengetahui-struktur-dan-skala-upah-baagi-perusahaan>, (di akses pada 23 Maret 2021, pukul 10.00).

Meski perubahan ketentuan struktur dan skala upah ada yang menganggap perlu dikritisi karena menghilangkan pertimbangan golongan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi dalam struktur dan skala upah. Karena, struktur dan skala upah bisa dijadikan sebagai salah satu upaya untuk memacu upgrading kompetensi pekerja, dengan pemberian reward berupa kenaikan upah. Dengan ketentuan yang baru, reward ini hilang dan hal ini bisa menjadi kontraproduktif dengan cita-cita perbaikan kualitas sumber daya manusia pekerja Indonesia.⁹⁰

Namun perubahan yang terjadi dalam Pasal 92 mengenai penyusunan struktur dan skala upah memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas, lebih lanjutnya dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021 tentang pengupahan bahwa pendidikan, kemampuan dan pengalaman menjadi faktor yang digunakan untuk menilai atau membobot jabatan yang dapat dikompensasikan. Sehingga tidak benar-benar dihilangkan.⁹¹

c. Upah Kerja Lembur

Upah kerja lembur wajib dibayar oleh pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, pada istirahat mingguan, atau pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Hal tersebut disampaikan dalam pasal 39 Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021 tentang

⁹⁰ Sigit Riyanto, dkk, *Kertas Kebijakan Catatan Kritis Terhadap UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Pengesahan DPR 5 Oktober 2020)*, 46.

⁹¹ Penjelasan Pasal 21 Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.

Pengupahan.⁹² Pekerja/buruh memiliki waktu kerja yang harus dilakukan sebagaimana kesepakatan dalam melaksanakan pekerjaannya. Waktu kerja yang dimaksud meliputi 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Disebutkan dalam pasal 78 ayat 2 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus ada persetujuan dari pekerja/buruh dan wajib membayar upah kerja lembur. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu.⁹³

Bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu lembur berkewajiban membayar upah lembur, memberikan kesempatan untuk istirahat secukupnya, serta memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila lembur dilakukan selama 3 jam atau lebih. Pemberian makanan dan minuman ini tidak boleh diganti dengan uang. Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan.⁹⁴

Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar secara harian, maka penghitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima) bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 (enam) hari

⁹² Pasal 39 Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.

⁹³ Pasal 77 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁹⁴ Pasal 7 dan Pasal 9 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

kerja dalam 1 (satu) minggu atau dikalikan 21 (dua puluh satu) bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar berdasarkan satuan hasil, maka upah sebulan adalah upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir. Dalam hal pekerja/buruh bekerja kurang dari 12 (dua belas) bulan maka upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah dari upah minimum setempat.⁹⁵

Menyikapi aturan baru Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga menurunkan aturan baru terkait waktu kerja yaitu Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021. Dalam pasal 26 Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 menyebutkan bahwa waktu kerja lembur hanya bisa dilakukan paling lama 4 jam dalam sehari dan 18 jam dalam seminggu. Berbeda dengan sebelumnya dimana jam lembur paling lama 3 jam. Bagi peker/buruh yang “gila kerja” mereka akan menyukai aturan ini, tapi berbeda dengan mereka yang terpaksa melakukan lembur karena akan merasakan waktu istirahat mereka berkurang. Meskipun demikian waktu kerja lembur tetap berdasarkan kesepakatan atau persetujuan kedua pihak dalam pelaksanaannya.⁹⁶

- d. Upah Tidak Masuk Kerja dan atau Tidak Melakukan Pekerjaan Karena Alasan Tertentu

⁹⁵ Ibid.

⁹⁶ Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Ketentuan untuk upah yang tidak dibayarkan apabila pekerja/buruh tidak masuk kerja atau melakukan pekerjaan lain tidak berlaku untuk pekerja/buruh yang berhalangan, melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya, menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya, bersedia melakukan pekerjaan yang dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya karena kesalahan pengusaha atau kendala yang harus di hindari pengusaha.

Dalam hal tidak masuk kerja karena berhalangan, yang dimaksud adalah ketika pekerja/buruh sakit, sakit saat hari pertama dan kedua masa haidnya, menikah, menikahkan anaknya, mengkhitanakan anaknya, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran, anggota keluarga yang meninggal dunia. Kegiatan diluar pekerjaan yang dimaksud adalah ketika menjalankan kewajiban terhadap negara, menjalankan kewajiban ibadah agama, melaksanakan tugas serikat pekerja atas persetujuan pengusaha dan dengan surat pemberitahuan tertulis dan melaksanakan tugas pendidikan atau pelatihan dari perusahaan.⁹⁷

e. Bentuk Dan Cara Pembayaran Upah

Pengusaha wajib membayar upah para pekerja/buruh yang bersangkutan serta wajib memberikaan bukti pembayaran upah. Pembayaran upah dilakukan dengan mata uang rupiah dan dibayarkan seluruhnya pada setiap periode per tanggal pembayaran

⁹⁷ Pasal 40 Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.

upah. Ketentuan lainnya diatur berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Upah bisa dibayarkan secara langsung maupun melalui bank. Jika melalui bank maka harus bisa diuangkan oleh pekerja/buruh pada tanggal pembayaran upah yang disepakati. Upah dapat pula dibayarkan secara harian, mingguan atau bulanan⁹⁸

- f. Hal-Hal Yang Dapat Diperhitungkan Dengan Upah, dan Upah Sebagai Dasar Perhitungan atau Pembayaran Hak dan Kewajiban Lainnya.

Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah diantaranya denda, ganti rugi, pemotongan upah, uang muka upah, sewa rumah atau barang perusahaan yang disewakan kepada pekerja/buruh, utang atau cicilan pekerja/buruh, kelebihan pembayaran upah.⁹⁹

3. Komponen Upah

Komponen upah diatur dalam surat edaran menteri tenaga kerja republik indonesia no. SE/07/MEN/1990 tentang pengelompokan komponen upah dan pendapatan non upah. Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada karyawan menurut jenis pekerjaan yang jumlahnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan. Tunjangan tetap adalah pembayaran teratur yang berkaitan dengan pekerjaan, diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya serta

⁹⁸ Pasal 53 Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.

⁹⁹ Pasal 58 Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.

dibayarkan bersamaan dengan upah pokok. Contohnya tunjangan anak, tunjangan istri, tunjangan kematian, dan lainnya. Tunjangan tidak tetap adalah pembayaran yang secara langsung tidak berkaitan dengan pekerja/buruh dan diberikan secara tidak tetap, dibayarkan pada waktu berbeda dari upah pokok, seperti tunjangan transportasi.

Penghasilan pekerja/buruh dapat berupa upah dan pendapatan non upah. Pasal 7 Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021 tentang Pengupahan, menjelaskan komponen atas upah, yaitu upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap, upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, upah pokok dan tunjangan tidak tetap. Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Komponen upah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pendapatan non upah berupa tunjangan hari raya keagamaan, selain itu dapat berupa insentif, bonus, uang pengganti fasilitas kerja, dan uang servis.¹⁰⁰

4. Upah berdasarkan satuan hasil dan atau satuan waktu

Undang-Undang Cipta kerja pasal 88B menyebutkan bahwa upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan atau satuan hasil. Upah berdasarkan satuan waktu ditetapkan secara per jam, harian atau bulanan. Penetapan upah perjam hanya diperuntukkan bagi

¹⁰⁰ Pasal 7 Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.

pekerja/buruh yang bekerja secara paruh waktu. Ketentuan ini pun harus berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Adapun formula perhitungan upah untuk per-jam yaitu

$$\text{Upah per jam} = \frac{\text{Upah sebulan}}{126}$$

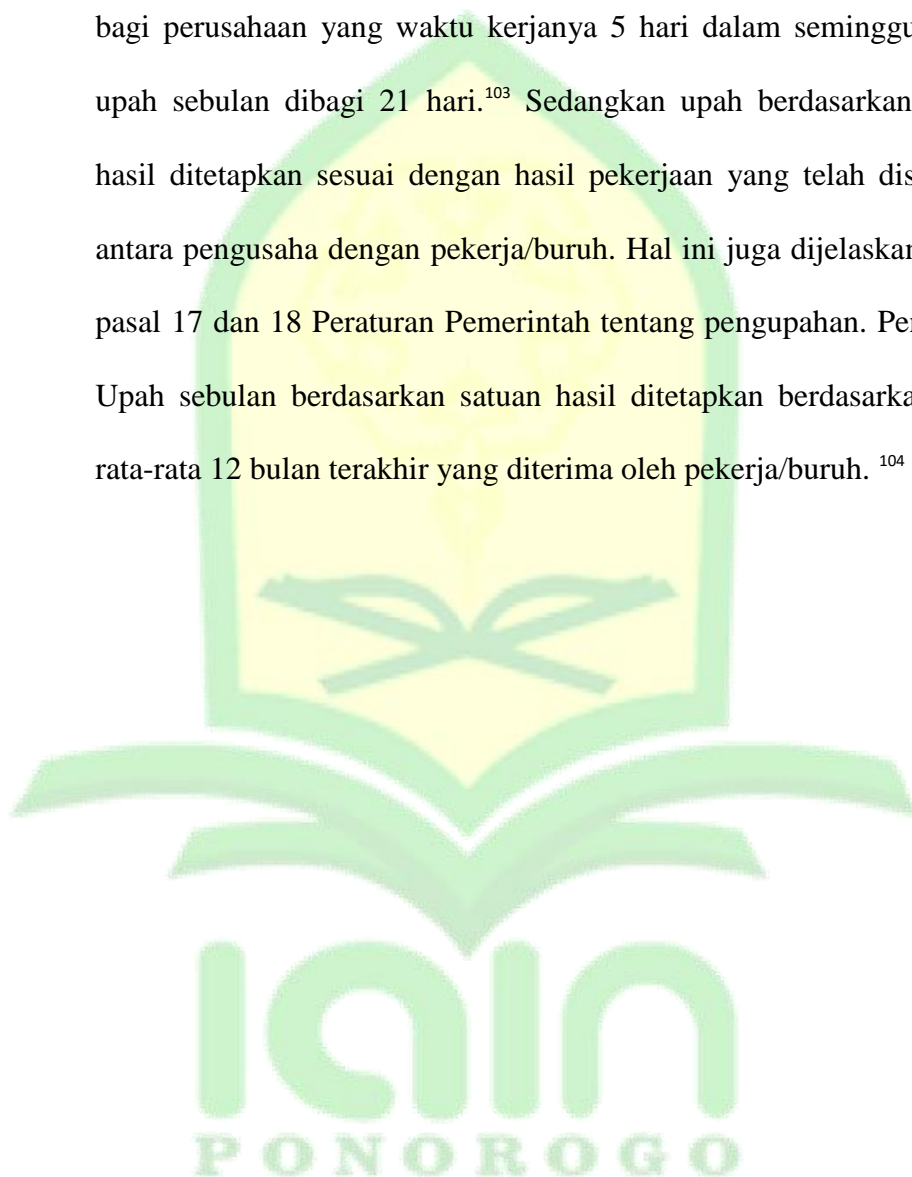
Berdasarkan formula perhitungannya, maka upah per jam sama dengan upah sebulan dibagi 126. Angka 126 merupakan angka yang diperoleh dari hasil perkalian antara 29 jam 1 minggu dengan 52 minggu dalam 1 tahun kemudian dibagi 12 bulan. Angka 29 disini merupakan median jam kerja pekerja/buruh paruh waktu tertinggi dari seluruh provinsi.¹⁰¹

Misalnya saja, Jika seorang buruh paruh waktu memiliki penghasilan mengikuti upah minimum provinsi (UMP) DKI Jakarta sebesar Rp4.400.000, maka perhitungan upah per jamnya adalah $\text{Rp4.400.000} : 126 = \text{Rp34.940}$ per jam. Angka yang ada dalam penyebut dapat dilakukan peninjauan apabila terjadi perubahan median jam kerja. Perhitungan per jam ini hanya diperuntukkan bagi pekerja/buruh yang bekerja secara paruh waktu sebagaimana disebutkan dalam pasal 16 Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.¹⁰²

¹⁰¹ Penjelasan pasal 16 ayat 4 Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021 tentang pengupahan.

¹⁰² Pasal 16 Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.

Kemudian dalam hal upah yang ditetapkan harian, perhitungan upah seharusnya yaitu bagi perusahaan yang sistem waktu kerjanya 6 hari kerja dalam seminggu, maka upah sebulan dibagi 25 hari, atau bagi perusahaan yang waktu kerjanya 5 hari dalam seminggu, maka upah sebulan dibagi 21 hari.¹⁰³ Sedangkan upah berdasarkan satuan hasil ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Hal ini juga dijelaskan dalam pasal 17 dan 18 Peraturan Pemerintah tentang pengupahan. Penetapan Upah sebulan berdasarkan satuan hasil ditetapkan berdasarkan upah rata-rata 12 bulan terakhir yang diterima oleh pekerja/buruh.¹⁰⁴



¹⁰³ Pasal 17 dan 18 Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.

¹⁰⁴ Pasal 19 Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021 tentang Pengupahan

BAB IV
ANALISIS KEBIJAKAN PENGUPAHAN DALAM
UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NO.11 TAHUN 2020
PERSPEKTIF TEORI UPAH IBN KHALDUN

A. Ketentuan penetapan upah minimum dalam Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 tahun 2020 perspektif teori upah Ibn Khaldun

Setiap orang memiliki keinginan terhadap rasa keadilan, kesejahteraan, tekad untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk memenuhi kebutuhan hidup, maka setiap orang perlu melakukan tindakan yang mampu menghasilkan sesuatu. Bekerja adalah salah satu usaha untuk dapat menghasilkan sesuatu baik barang atau jasa atau bentuk lainnya. Setiap orang yang melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan hidup disebut dengan tenaga kerja. Sedangkan orang yang bekerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain disebut pekerja/buruh. Upah merupakan hak yang diterima oleh setiap pekerja/buruh atas apa yang telah mereka lakukan/kerjakan. Upah dinyatakan dalam bentuk uang, yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian dan merupakan tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya.¹⁰⁵

Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. Pekerja/buruh pun berhak atas penghidupan yang layak, artinya upah yang mereka terima mampu memenuhi kebutuhan secara fisik untuk satu bulan kedepan. Kebutuhan hidup layak

¹⁰⁵ Pasal 1 Ayat 30 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

(KHL) digunakan sebagai dasar penetapan upah minimum dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Penghidupan yang layak dapat diartikan bahwa jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar, seperti meliputi sandang, makan dan minum, perumahan, pendidikan, kesehatan dan juga jaminan hari tua.

Pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak ini dihapus dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Sebagai gantinya muncul Pasal 88D yang mengatur bahwa upah minimum dihitung dengan formula perhitungan upah minimum yaitu memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi. Meskipun dalam pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah dihapus, Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 18 tahun 2020 ada 64 jenis acuan KHL dan dijadikan salah satu formula penentuan upah di tahun 2021.¹⁰⁶

Selain itu, munculnya pasal 88C dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini memberikan arti bahwa penetapan upah minimum wajib diberikan di tingkat provinsi saja, pada tingkat kabupaten/kota hanya bersifat optional atau pilihan. Hal ini diperjelas dalam Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021 tentang Pengupahan, bahwa pada pasal 27 Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi untuk setiap

¹⁰⁶ Biro Humas Kemenaker, “Kemenaker Sosialisasi Hasil Kajian Komponen dan KHL Kepada Dewan Pengupahan”, dalam <https://kemenaker.go.id/news/detail/kemenaker-sosialisasi-hasil-kajian-komponen-dan-khl-kepada-dewan-pengupahan>, (diakses pada 25 Maret 2021, pukul 09.50).

tahunnya. Yang artinya penyesuaian upah setiap tahunnya akan dilakukan pada upah minimum tingkat provinsi saja. Sedangkan dalam pasal 31 upah minimum kabupaten ditetapkan setelah penetapan upah minimum provinsi setelah syarat ketentuan terpenuhi.¹⁰⁷

Padahal upah minimum provinsi terendah diantara upah minimum kabupaten/kota di provinsi tersebut. Hal ini karena upah minimum kabupaten/kota wajib ditetapkan lebih tinggi dari upah minimum provinsi sebagaimana dalam pasal 31 Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021 tentang pengupahan. Hal ini bisa dianggap upah minimum provinsi tidak representatif terhadap kebutuhan hidup layak di suatu kabupaten.¹⁰⁸ Dari perkembangan upah minimum pergerakan upah minimum provinsi mengalami kenaikan disetiap tahunnya. Sampai di tahun 2019 dan 2020 kemenaker menaikkan UMP masing-masing 8,03% dan 8,51%.¹⁰⁹

Penghapusan upah minimum sektoral yang terdapat pada pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengakibatkan tidak adanya perbedaan pengupahan yang disesuaikan spesifikasi keahlian per sektor. Misalnya, nilai upah minimum pekerja sektor otomotif atau sektor pertambangan disamakan dengan nilai upah minimum pekerja pada sektor tekstil atau produksi makanan. Padahal, pekerja pada sektor otomotif dan

¹⁰⁷ Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021 tentang pengupahan.

¹⁰⁸ Sigit Riyanto, dkk, *Kertas Kebijakan Catatan Kritis Terhadap UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, 44.

¹⁰⁹ Dewi Restu Mangeswari, "Dampak Penetapan Upah Minimum Provinsi 2021 di tengah Pandemi Covid-19", *Kajian Singkat terhadap Isu Aktual dan Strategis*, Voll.XII, No.21/Puslit/November/2020.

pertambahan memiliki keahlian khusus yang berbeda dengan sektor tekstil dan makanan yang berkonsekuensi pada upah.¹¹⁰

Selain itu mekanisme penetapan upah minimum untuk pekerja di usaha mikro dan kecil serta industri padat karya diatur secara berbeda sebagai bentuk insentif terhadap sektor tersebut. Sehingga ada kemungkinan upah minimum di kedua sektor lebih rendah dari yang ditentukan (UMP). Padahal menurut data kementerian Koperasi dan Usaha kecil dan Menengah pada tahun 2018, usaha mikro dan kecil diketahui menyerap tenaga kerja sekitar 93%, dengan begitu Undang-Undang Cipta Kerja akan melegalkan upah rendah bagi hampir seluruh pekerja di Indonesia.¹¹¹

Meskipun begitu tetap menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk membayar upah para pekerja/buruhnya sesuai dengan kesepakatan. Upah yang disepakati antara kedua pihak tidak boleh lebih rendah dari ketentuan upah yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Seperti yang dikatakan oleh Menaker Ida Fauziyah tentang penetapan upah minimum baru tahun 2021 di masa pandemi. Upah minimum provinsi (UMP) dikabarkan tidak akan ada kenaikan di tahun ini. Namun, meski kondisi ditengah pandemi, ada beberapa provinsi yang menaikkan UMP nya, seperti Jawa Timur yang naik 5,65% menjadi Rp. 1.868.000, menjadi

¹¹⁰ Estu Dyah Arifianti dan Nabila, *Kertas Advokasi Kebijakan atas UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja bidang ketenagakerjaan*, Pusat studi hukum & kebijakan indonesia (PSHK).

¹¹¹ Ainick Nathan, *Omnibus Law Dan Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja Di Indonesia: Perspektif Mikro-Ekonomi Dan Ketenagakerjaan*, *Gonjang-Ganjing Omnibus Law Cipta Kerja: Sebuah Kritik*, Vol. 1 (9), 13.

angka tertinggi di Indonesia. Selain itu di DIY dan Jawa Tengah juga mengalami kenaikan upah menjadi Rp. 1.765.000, sementara di Jawa Tengah Rp. 1.798.979.¹¹² Bagi pengusaha yang sengaja atau lalai melakukan keterlambatan pembayaran upah maka dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

Ibn Khaldun dalam teori nilai menjelaskan bahwa faktor yang paling menentukan dan bernilai dalam ekonomi adalah kerja buruh yang memiliki skill atau kemampuan. Keuntungan yang dihasilkan manusia adalah nilai yang terwujud dari kerja mereka. Jika seseorang dianggap tidak memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu, maka dia tidak mendapat keuntungan apapun. Nilai yang direalisasikan dari pekerjaan seseorang akan sesuai dengan nilai kerja seseorang dan nilai pekerjaan ini dibandingkan dengan nilai pekerjaan lain. Naik turunnya keuntungan pada seseorang tergantung pada kemampuannya.¹¹³

Hal tersebut secara tidak langsung tidak berlaku untuk orang yang memiliki pangkat jabatan. Seseorang yang tidak memiliki pangkat, meskipun mungkin memiliki uang, akan memperoleh keuntungan hanya seukuran hasil kerjanya atau akan mendapat harta sebanding dengan usaha yang dilakukannya dan dengan upaya yang meningkatkannya. Inilah yang terjadi pada pedagang, petani dan tukang kerajinan. Bila mereka tidak memiliki pangkat jabatan dan hanya terbatas pada keahlian mereka saja,

¹¹² Ini Rincian Besaran UMP 2021 Di 34 Provinsi, dalam <https://www.kompas.com/tren/read/2020/12/15/155100565/ini-rincian-besaran-ump-2021-di-34-provinsi?page=all#page2>, (diakses pada 13 April 2021 Pukul 19.00).

¹¹³ Ibnu Khaldun, *Muqaddimah*, Terj. Ahmadie Thaha, 704.

maka akan tereduksi ke kemiskinan dan hidup kekurangan, tidak cepat menjadi kaya.¹¹⁴

Dari penjelasan diatas bisa disimpulkan bahwa Indonesia dengan aturan Undang-Undang Cipta Kerjanya menetapkan upah minimum berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan serta tetap memperhitungkan nilai KHL dalam menetapkan upah. Kondisi ekonomi yaitu memuat variabel paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja dan median upah. Kemudian upah dihitung dengan formula perhitungan upah minimum, yang memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi. Apabila disimulasikan formula perhitungan upahnya yaitu pertama menentukan batas atas dan batas bawah dari upah minimum itu sendiri dengan rumusan rata-rata konsumsi perkapita di kali rata-rata banyaknya ART dibagi rata-rata ART bekerja pada setiap rumah dan batas bawah hasil dari batas atas dikali 50%.

Diketahui rata-rata konsumsi perkapita di provinsi X adalah 2,8 juta, rata-rata banyaknya ART (anggota rumah tangga) adalah 4 orang, rata-rata ART bekerja pada setiap rumah adalah 1 orang. Maka batas atas diperoleh 2,8 juta dikalikan 4 dibagi 1 hasilnya 11,2 juta, sedangkan batas bawah 11,2 dikali 50% hasilnya 5,6 juta. Sehingga penentuan upah minimumnya akan seperti ini 1) asumsi pada pertumbuhan ekonomi 5% dan inflasi provinsi X 3% maka ini yang dipakai angka maksimalnya yaitu pertumbuhan ekonomi 5%. 2) Asumsi pada upah minimum berjalan 4,5

¹¹⁴ Ibid., 706.

juta. 3) batas atas 11,2 juta dan batas bawah 5,6 juta. Maka perhitungan sesuai rumus pada peraturan pemerintah adalah

$$\begin{aligned} \text{UM} &= 4.500.000 + \left(5\% \times \frac{(11.200.000 - 4.500.000)}{(11.200.000 - 5.600.000)} \times 4.500.000 \right) \\ &= 4.500.000 + (5\% \times 1,196 \times 4.500.000) \\ &= 4.500.000 + 269.100 \\ &= 4.769.100 \end{aligned}$$

Sehingga ditemukan upah minimum provinsi X adalah Rp. 4.769.100 untuk perbulan.

Sehingga, peraturan upah minimum dari Undang-Undang Cipta Kerja dengan teori upah Ibn Khaldun didapati perbedaan pada standar penentuan upah pekerja/buruh. Yaitu Undang-Undang Cipta Kerja menetapkan upah minimum berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan dihitung dengan formula perhitungan upah sebagaimana disebutkan diatas, namun tidak lepas untuk tetap memperhatikan komponen dan jenis KHL meskipun secara jelas tidak disebutkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. PHI & Jamsos Kemenaker, Haiyani Rumondang dari sudut pekerja/buruh kondisi pandemi berdampak pada penurunan penghasilan yang diterima sehingga kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya, sehingga peninjauan

KHL ditengah pandemi ini dibutuhkan agar pekerja/buruh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.¹¹⁵

Sedangkan perspektif Ibn Khaldun upah minimum seseorang tergantung kemampuan yang dimiliki. Jika seseorang tidak melakukan pekerjaan maka ia tidak akan mendapat upah atau keuntungan, begitupun sebaliknya jika ia bekerja dengan baik maka akan mendapat upah atau keuntungan. Sebagai contoh Andi adalah seorang karyawan lepas toko swalayan, ia bekerja sebagai penata gudang. Ia mendapatkan gaji sebagaimana kemampuannya, selain itu ia ternyata juga bekerja sebagai tukang parkir di pasar kota, ia pun mendapatkan upah dari kerjanya. Artinya semakin banyak pekerjaan yang ia ampu maka akan semakin banyak upah yang ia terima. Namun tidak menutup kemungkinan hasil dari kerja para pekerja/buruh belum dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak untuk keluarganya kedepan karena standar ketentuan yang berdasarkan kemampuan masing-masing pekerja/buruh.

B. Ketentuan Struktur dan Skala upah dalam Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 tahun 2020 perspektif teori upah Ibn Khaldun

Setiap pekerja/buruh berhak mendapat upah yang sama nilainya untuk pekerjaan yang sama, artinya setiap pekerjaan memiliki upah yang berbeda tergantung dari jenis pekerjaannya. Selain itu mereka juga berhak

¹¹⁵ Biro Humas Kemenaker, “Kemenaker Sosialisasi Hasil Kajian Komponen dan KHL Kepada Dewan Pengupahan”, dalam <https://kemenaker.go.id/news/detail/kemenaker-sosialisasi-hasil-kajian-komponen-dan-khl-kepada-dewan-pengupahan>, (diakses pada 25 Maret 2021, jam 09.50).

memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa adanya diskriminasi. Upah merupakan hak yang wajib diterima oleh pekerja/buruh dari pemberi kerja atau perusahaan. Orang yang memiliki kemampuan atau keahlian dalam suatu bidang dan bekerja ditempat orang lain maka berhak mendapat upah. Disebut sebagai tenaga kerja dan memiliki peran penting dalam produksi.¹¹⁶

Seperti yang dijelaskan dalam bab kedua, bahwa seseorang membutuhkan bantuan orang lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya atau tidak bisa bertindak sendiri. Sehingga diperlukan pembagian kerja atau spesialisasi kerja, ada tiga kategori utama yaitu pertanian, perdagangan dan perindustrian. Dalam bidang pertanian, ini merupakan pekerjaan orang-orang desa karena tidak memerlukan ilmu tinggi dan penghasilannya sedikit rendah dari orang kota. Kemudian di bidang perdagangan, mereka menukarkan kelebihan produksinya dengan produk lain yang diperlukan. Pekerjaan ini memerlukan perilaku tertentu, seperti keramahan dan pembujukan. Dan terakhir Perindustrian, pekerjaan yang membutuhkan kemampuan atau skill, pengetahuan, dan pengalaman. Didapati di perkotaan dengan bangunan industri-industri yang berkembang.

Barang-barang hasil industri dan tenaga kerja menjadi mahal di kota-kota yang telah makmur. Kemahalan tersebut karena tiga hal. *Pertama*, karena besarnya kebutuhan yang ditimbulkan oleh meratanya

¹¹⁶ Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

hidup mewah di suatu kota dan banyaknya penduduk. *Kedua*, tenaga kerja tidak mau menerima upah yang rendah bagi pekerjaan dan jasanya, karena gampangnya orang mencari pekerjaan dan banyak bahan makanan di kota. *Ketiga*, karena besarnya jumlah orang kaya dan besarnya kebutuhan mereka kepada tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan mereka, sehingga muncul persaingan dalam mendapatkan pelayanan dan tenaga kerja dan mereka berani membayar tenaga kerja lebih dari nilai pekerjaannya. Maka posisi pekerja/buruh dan orang yang memiliki keahlian menjadi kuat, sehingga upah mereka menjadi naik.¹¹⁷

Selanjutnya yang dijelaskan pada bab ketiga, bahwa perusahaan memiliki kewajiban untuk menyusun dan mengelola struktur dan skala upah yang menjadi dasar pedoman penetapan upah. Hal ini dilakukan untuk mendorong produktivitas pekerja/buruh serta mewujudkan upah yang transparan dan berkeadilan. Pelaksana Tugas Dirjen Pembinaan hubungan Industrial dan Jaminan Sosial (PHI dan Jamsos) Tri Retno Isnaningsih, terus mendorong para pengusaha untuk segera membuat struktur dan skala upah sesuai dengan peraturan pengupahan yang terbaru. Selain itu Direktur Pengupahan Ditjen PHI dan Jamsos Dinar Titus mengungkapkan bahwa struktur dan skala upah digunakan untuk mengetahui sejauh mana perusahaan mampu membayar upah dalam

¹¹⁷ Ibnu Khaldun, *Muqaddimah*, Terj. Ahmadie Thaha, 657.

masing-masing golongan jabatan. Yang nantinya akan memberikan gambaran upah terendah sampai tertinggi di setiap golongan.¹¹⁸

Struktur dan skala upah dalam Undang-Undang Cipta Kerja tercantum dalam Pasal 92 bab ketenagakerjaan. Struktur dan skala upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai tertinggi atau sebaliknya yang memuat kisaran nilai nominal upah dari yang terkecil sampai terbesar untuk setiap golongan. Struktur dan skala upah disusun dengan berbagai metode salah satunya metode rangking sederhana. Diawali dengan langkah menentukan jabatan dan uraian tugas, kemudian diurutkan berdasarkan uraian tugas yang termudah sampai tersulit, serta buat tabel struktur dan skala upah, lalu menentukan upah terkecil untuk jabatan terendah dan upah terbesar untuk jabatan terendah pula, lakukan pada setiap jabatan-jabatan selanjutnya, masukkan besaran upah kedalam tabel struktur dan skala upah berdasarkan ketentuannya, dan terakhir menentukan golongan jabatan.¹¹⁹

Contohnya swalayan Amira merupakan pusat belanja berbagai bahan pokok mulai dari ecer hingga gorsir. Swalayan Amira tidak slalu berada pada keadaan yang stabil. Ia dalam menyusun struktur dan skala upah sebagaimana dalam aturan perundang-undangan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Sehingga diperoleh susunan struktur dan skala upah swalayan Amira yaitu

¹¹⁸ Prisca Triferna Violleta, “Kemnaker Dorong Perusahaan Segera Susun Struktur dan Skala Upah”, dalam antaranew.com, (diakses pada 10 April 2021).

¹¹⁹ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 1 tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah.

Tabel.1 Contoh struktur dan skala upah

Jabatan	Golongan Jabatan	Upah terkecil	Upah terbesar
Karyawan	1	Rp 1.200.000	Rp 1.500.000
Kasir	2	Rp 1.500.000	Rp 2.300.000
Bendahara	3	Rp 2.500.000	Rp 3.000.000
Akuntan	4	Rp 3.400.000	Rp 4.200.000

Struktur dan skala upah disusun dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Yang dimaksud dengan kemampuan perusahaan adalah kemampuan perusahaan dalam mengatur dan memanfaatkan sumber dayanya. Memungkinkan pemilik untuk mengeksploitasi sumber daya secara optimal untuk memaksimalkan produktivitas dan keuntungan. Setiap perusahaan memiliki kemampuan masing-masing. Meskipun usaha yang dilakukan dalam bidang yang sama namun kemampuan perusahaan bisa berbeda-beda.

Contohnya, perusahaan A mampu memberikan upah dengan nominal 10 juta untuk yang tertinggi, sedangkan perusahaan B mampu dengan nominal 5 juta untuk yang tertinggi. Sedangkan Menurut Herjanto, produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil maksimal.¹²⁰ Maka setiap pelaku usaha memiliki struktur dan skala upah yang berbeda-beda, sesuai dengan kemampuan perusahaan dan produktivitasnya.

Ibn Khaldun dalam *Muqaddimah* menjelaskan bahwa faktor yang paling menentukan, urgen dan bernilai dalam ekonomi adalah kerja buruh yang memiliki skill. Menurutnya kemampuan seseorang dalam suatu

¹²⁰ Produktivitas, dalam <https://id.m.wikipedia.org/wiki> .

bidang akan mampu menghasilkan nilai yang besar. Hal ini diperjelas dengan adanya spesialisasi kerja yaitu pertanian, perdagangan dan perindustrian yang mana memiliki nilai upah yang berbeda-beda. Apabila permintaan terhadap suatu produk meningkat, maka akan mendorong peningkatan dan perkembangan keahlian dalam memproduksi barang tersebut. Artinya pekerja/buruh akan meningkatkan dan mengembangkan keahliannya untuk membuat barang guna mencukupi permintaan pasar. Mereka akan terus mempelajari keahlian yang dibutuhkan kedepannya terhadap apa-apa yang akan mengalami peningkatan permintaan. Seperti yang dikatakan Khalifah Ali : “Nilai dari setiap manusia terletak pada keahliannya”, maksudnya keahlian yang dikuasai seseorang adalah ukuran nilainya.¹²¹

Menurut Ibn Khaldun, setiap jenis keahlian tertentu membutuhkan orang yang bertugas atasnya dan terampil melakukannya. Semakin banyak ragam pembagian dari suatu keahlian, semakin banyak jumlah orang yang harus mempraktikkan keahlian itu. Jangka waktu yang panjang dan pengulangan yang mirip menambah pembentukan keahlian tersebut dan menyebabkan berakar dengan kuat.¹²² Ibn Khaldun mencontohkan bagaimana dalam produksi gandum, tidak hanya ada seorang pekerja saja yang berkecimpung didalamnya, tetapi ada sekitar enam sampai sepuluh orang yang bekerjasama, mulai dari pandai besi, tukang kayu yang memperbaiki alat, orang yang menawarkan lembunya, orang yang

¹²¹ Ibnu Khaldun, *Muqaddimah*, Terj. Ahmadie Thaha, 724.

¹²² Adiwarmar Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, 395.

membajak sawah, orang yang menanam benih dan seluruh kegiatan pertanian lainnya. Pekerjaan yang digabungkan akan menghasilkan tambahan lebih banyak dari hajat para pekerja dan kebutuhan mereka. Begitu juga dengan pekerjaan lainnya, setiap orang mengoperasikan secara khusus bagian-bagiannya.¹²³

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja pasal 92 bahwa struktur dan skala upah di susun dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Lebih lanjut lagi dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021 tentang pengupahan dalam penjelasan pasal 20 ayat 1 yaitu pendidikan, ketrampilan, dan pengalaman yang dipersyaratkan menjadi faktor yang digunakan/dipilih untuk menilai atau membobot jabatan yang dapat dikompensasikan.¹²⁴

Jadi berdasarkan penjabaran diatas, penyusunan struktur dan skala upah dalam Undang-Undang Cipta Kerja memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktifitas dengan pendidikan, ketrampilan dan pengalaman yang dipersyaratkan oleh jabatan menjadi faktor yang digunakan untuk menilai atau membobot jabatan agar bisa dikompensasikan. Sedangkan Ibn Khaldun keuntungan yang dihasilkan umat manusia adalah nilai yang terwujud dari kerja mereka. Jika seorang tidak memiliki kemampuan maka dia tidak akan mendapat keuntungan. Nilai yang direalisasikan dari pekerjaan seseorang akan sesuai dengan nilai kerjanya.

¹²³ Ibnu Khaldun, *Muqaddimah*, Terj. Ahmadie Thaha, 652.

¹²⁴ Penjelasan pasal 21 Peraturan Pemerintah no 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.

Artinya besaran nilai yang pekerja/buruh terima tergantung dari kemampuannya atau keahlian yang dimiliki. Sehingga muncul argumentasinya tentang hal ini. *pertama*, suatu saat sebuah barang sangat dibutuhkan sehingga menyebabkan peningkatan terhadap tenaga kerja dalam industri barang tersebut yang selanjutnya berimplikasi pada diferensiasi upah. *Kedua*, perbedaan dalam hal sifat dan karakter kemampuan yang ada disetiap profesi. *Ketiga*, adanya friksi dalam mobilitas tenaga kerja antar industri yang dikaitkan dengan biaya pelatihan dan formasi keahlian masing-masing tenaga kerja.¹²⁵

Setiap pekerjaan yang sama belum tentu akan mendapat upah yang sama karena kemampuan yang berbeda. Sehingga letak kesesuaian dari keduanya adalah kemampuan atau skill masih menjadi salah satu faktor dalam penetapan upah.

C. Komponen dan Penetapan upah dalam Undang-Undang Cipta Kerja No.11 tahun 2020 perspektif teori upah Ibn Khaldun

Kebijakan pengupahan yang diterbitkan pemerintah ini digunakan sebagai bentuk untuk mencapai penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Penghasilan yang diterima para pekerja/upah dapat berupa upah dan pendapatan non upah. Artinya mereka dapat menerima upah lebih dari yang telah ditentukan ditambah dengan pendapatan non upah seperti tunjangan hari raya atau bonus-bonus lainnya. Upah sendiri terdiri atas beberapa komponen yaitu upah tanpa

¹²⁵ Martina Dwi, Khaldunomic: Menelaah Pemikiran Ekonomi Ibnu Khaldun, 88

tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap, upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, atau upah pokok dan tunjangan tidak tetap. Besaran upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah pokok dan tunjangan tetap.¹²⁶ Sebagaimana dijelaskan dalam bab tiga bahwa upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada karyawan menurut jenis pekerjaan dan jumlahnya ditetapkan berdasar kesepakatan.

Selain itu, dalam bab tiga juga dijelaskan tentang upah yang ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan atau satuan hasil. Upah berdasarkan satuan waktu ini ditetapkan secara per jam, harian atau bulanan. Untuk upah per jam diperuntukkan bagi pekerja/buruh paruh waktu. Namun upah yang diterima juga tidak boleh lebih rendah dari hasil perhitungan formula upah per jam dengan penjelasan pada bab tiga. Misalnya, Jika seorang buruh paruh waktu memiliki penghasilan mengikuti upah minimum provinsi (UMP) DKI Jakarta sebesar Rp4.400.000, maka perhitungan upah per jamnya adalah $\text{Rp}4.400.000 : 126 = \text{Rp}34.940$ per jam. Angka yang ada dalam penyebut dapat dilakukan peninjauan apabila terjadi perubahan median jam kerja.

Kemudian upah yang ditetapkan secara harian, diperhitungkan berdasarkan sistem waktu kerja yang diberlakukan yaitu jika 6 hari kerja dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25 sebagai contoh sama dengan atas jika pekerja/buruh menerima upah sama dengan UMP Jakarta yaitu Rp 4.400.000 maka ini yang akan di bagi 25 dan mendapat hasil Rp 176.000

¹²⁶ Pasal 7 Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021 tentang Pengupahan, 6.

per harinya dan jika 5 hari kerja dalam seminggu berarti dibagi 21 yaitu Rp 4.400.000 : 21 = Rp 209.524 per hari. Sedangkan upah berdasarkan satuan hasil ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang disepakati.

Contoh perhitungannya yaitu Ani adalah seorang ibu muda yang memiliki kemampuan menjahit, ia salah satu karyawan di tempat jahit milik ibu Anjar. Ibu anjar dalam memberikan upah kepada pekerjanya berdasarkan hasil jahitan yang diperoleh. Setiap bulannya usaha bu Anjar mampu menyelesaikan kisaran 200-250 jahitan. Ia memberitahukan pada para karyawannya bahwa apabila hasil produksi setiap bulan 200-250 jahitan maka mereka akan menerima upah berkisar 750.000 sampai 1.200.000. Setiap pcsnya dihargai dengan nilai Rp 3.750 – Rp 4.800. Artinya nanti Ani bisa menerima upah sebesar Rp 750.000 atau lebih dari tapi ini kurang dari Rp 1.200.000.¹²⁷

Ibn Khaldun dalam teori nilai menyatakan bahwa nilai suatu produk sama dengan jumlah tenaga kerja yang dikandungnya. Harga tenaga kerja ditentukan oleh hukum permintaan dan penawaran. David Hume dalam bukunya political discouse yang merupakan pengembangan dari pemikiran Ibn Khaldun tentang buruh. Dikatakan didalamnya “Setiap sesuatu yang dibeli dengan uang atau barang dihasilkan oleh buruh.” Nilai kuantitas buruh kita tukar sesuai dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan sebuah kuantitas. Dengan demikian, nilai dari sebuah komoditas sebenarnya tidak untuk digunakan atau dikonsumsi sendiri,

¹²⁷ Ibid., 10.

melainkan untuk ditukar dengan komoditas lain yang sebanding dengan kuantitas buruh.¹²⁸

Pada dasarnya upah ditentukan berdasarkan permintaan dan penawaran. Peningkatan dalam permintaan atau penurunan dalam penawaran akan menimbulkan kenaikan harga. Sebaliknya jika terjadi penurunan permintaan atau peningkatan dalam penawaran akan menimbulkan penurunan harga. Hal ini juga berpengaruh terhadap tenaga kerja. Bila kuantitas kerja menurun maka nilai produksi juga akan menurun, sebaliknya bila kuantitas kerja meningkat maka hasil produksi meningkat.¹²⁹ Sama halnya, apabila upah rendah maka pasar akan lesu dan produksi tidak mengalami peningkatan dan jika upah terlalu tinggi maka akan terjadi inflasi dan produsen kehilangan minat untuk bekerja.¹³⁰

Dari penjelasan diatas bisa disimpulkan bahwa Indonesia dengan Undang-Undang Cipta Kerja menetapkan upah berdasarkan satuan hasil dan atau satuan waktu. Dengan menggunakan formula perhitungan upah yang berpedoman pada struktur dan skala upah yang memperhatikan kemampuan perusahaan. Ibn Khaldun merasa ada kesamaan dalam penetapan upah Undang-Undang Cipta Kerja karena berdasarkan pada permintaan dan penawaran atau hasil produksi. Meskipun ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja menimbulkan kekhawatiran kepada pekerja/buruh, dimana ketentuan upah dalam pasal 88B dirasa akan

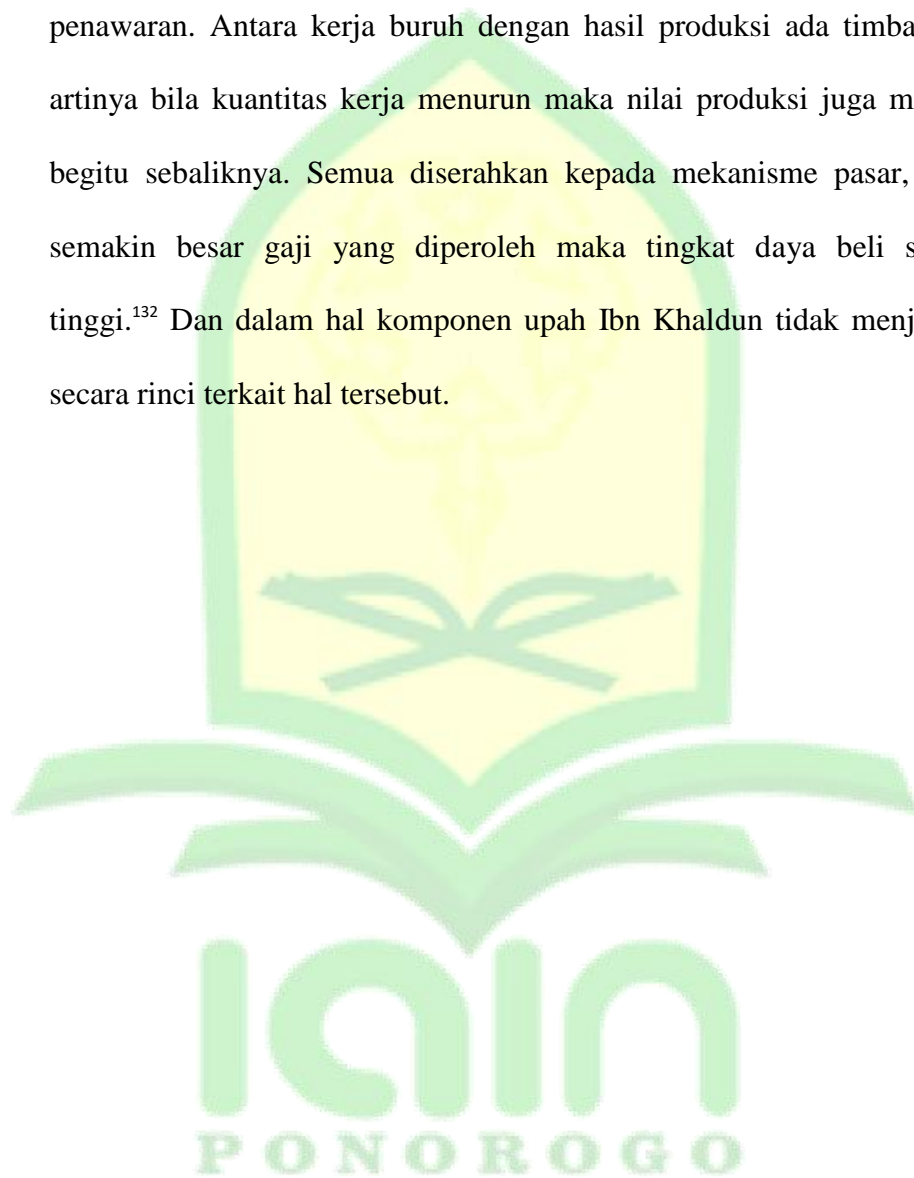
¹²⁸ Priyono Dan Zainuddin Ismail, *Teori Ekonomi*, 479.

¹²⁹ *Ibid.*, 482.

¹³⁰ Adiwarmar Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, 405.

menurunkan dan menghilangkan upah karena orang yang bekerja dibawah 40 jam per minggu secara otomatis tidak akan memiliki upah minimum.¹³¹

Sedangkan Ibn Khaldun menilai upah didasar atas permintaan dan penawaran. Antara kerja buruh dengan hasil produksi ada timbal balik, artinya bila kuantitas kerja menurun maka nilai produksi juga menurun, begitu sebaliknya. Semua diserahkan kepada mekanisme pasar, karena semakin besar gaji yang diperoleh maka tingkat daya beli semakin tinggi.¹³² Dan dalam hal komponen upah Ibn Khaldun tidak menjelaskan secara rinci terkait hal tersebut.



¹³¹ Hartini Retnaningsih, Kesejahteraan Pekerja Dan RUU Omnibus Law Cipta Kerja, *Parliamentary review*, II (2), 23.

¹³² Bahrul Ulum dan Mufarrohah, “Kontribusi Ibnu Khaldun terhadap perkembangan ekonomi islam”, *Jurnal Iqtishodia*, IAI Al-Qolam Gondanglegi Malang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Ketentuan penetapan upah minimum dalam Undang-Undang Cipta Kerja jika ditinjau dari teori upah Ibn Khaldun, yaitu terdapat perbedaan di standar penetapan upah pekerja/buruh. Dimana Undang-Undang menetapkan upah minimum berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan dan dihitung berdasarkan formula perhitungan upah dan tetap memperhatikan komponen dan jenis KHL sebagaimana Kemenaker No 18 tahun 2020 agar tetap bisa memenuhi kebutuhan ditengah pandemi. Sedangkan Perspektif Ibn Khaldun jika seseorang tidak melakukan pekerjaan maka ia tidak akan mendapat upah atau keuntungan, begitupun sebaliknya jika ia bekerja dengan baik maka akan mendapat upah atau keuntungan. Semakin banyak pekerjaan yang ia ampu maka akan semakin banyak upah yang ia terima. Namun tidak menutup kemungkinan hasil dari kerja para pekerja/buruh belum dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak untuk keluarganya kedepan karena standar ketentuan yang berdasarkan kemampuan masing-masing pekerja/buruh.
2. Ketentuan struktur dan skala upah dalam Undang-Undang Cipta Kerja No 11 tahun 2020 jika ditinjau dari teori upah Ibn Khaldun, yaitu penetapan struktur dan skala upah pada Undang-Undang Cipta Kerja sesuai dengan teori upah Ibn Khaldun yaitu kemampuan atau skill menjadi salah satu faktor dalam menetapkan upah. Dimana dalam

Undang-Undang Cipta Kerja memperhatikan pada kemampuan perusahaan dan produktivitas dengan pendidikan, ketrampilan dan pengalaman menjadi faktor yang digunakan untuk menilai atau membobot jabatan, sedangkan Ibn Khaldun juga berfokus pada kemampuan/ skill yang dimiliki pekerja/buruh sehingga kemampuan/skill pekerja di keduanya masih diperhatikan.

3. Komponen dan penetapan upah dalam Undang-Undang Cipta Kerja No 11 tahun 2020 jika ditinjau dari teori upah Ibn Khaldun yaitu perspektif Ibn Khaldun didapati kesamaan dalam penetapan upah Undang-Undang Cipta Kerja karena pada dasarnya berdasarkan permintaan dan penawaran atau hasil produksi. Berdasarkan satuan hasil, jika permintaan terhadap pasar tinggi maka para pekerja akan diminta meningkatkan hasil sehingga upah yang diterima pekerja/buruh juga bertambah. Namun ketentuan upah berdasarkan satuan waktu dalam pasal 88B menimbulkan kekhawatiran kepada pekerja/buruh, dirasa akan menurunkan dan menghilangkan upah karena orang yang bekerja dibawah 40 jam per minggu secara otomatis tidak akan memiliki upah minimum. Sedangkan Ibn Khaldun menilai upah didasar atas permintaan dan penawaran. Antara kerja buruh dengan hasil produksi ada timbal balik, artinya bila kuantitas kerja menurun maka nilai produksi juga menurun, begitu sebaliknya. Dan dalam hal komponen upah Ibn Khaldun tidak menjelaskan secara rinci terkait hal tersebut.

B. Saran

Pada kesempatan kali ini, penulis ingin memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pemerintah

Sosialisasi kepada masyarakat tentang Undang-Undang cipta kerja harus semakin digencarkan, karena dengan semakin memberikan pemahaman tentang adanya regulasi baru terhadap ketenagakerjaan terutama pengupahan bisa membuat masyarakat melihat undang-undang ini dengan sisi yang lebih baik lagi. Selain itu penerapan struktur dan skala upah pada perusahaan yang telah dirubah ada baiknya tetap memperhatikan kemampuan tenaga kerja agar para tenaga kerja tetap memiliki dorongan untuk bekerja lebih baik dan giat lagi.

2. Bagi Pekerja/buruh

Bagi para pekerja baik yang menerima adanya undang-undang cipta kerja ataupun yang belum menerima aturan ini, untuk selalu berusaha sebaik mungkin dalam bekerja dan terus meningkatkan kemampuan atau skill yang dimiliki karena pada saat ini kemampuan personal tetap menjadi tolak ukur saat mendapatkan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Undang-Undang

- Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
Peraturan Menaker No. 18 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menaker No 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak.
Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 1 tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah.
Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.
Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Referensi Buku

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2013.
Bahri, Idik Saiful. *Perlindungan Upah Bagi Pekerja Badan Usaha Milik Desa*. Yogyakarta: Bahasa Rakyat, 2020.
Chapra,Umer. *The Future Of Economics: An Islamic Prespective*, terj. Ikhwan Abidin. Jakarta: Gema Insani Press, 2001.
Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indoneisa*. Jakarta:Pusat Bahasa, 2008.
Damanuri,Aji. *Metodologi Penelitian Muamalah*. Ponorogo: Stain Po Press, 2010.
Enan, Muhammad Abdullah. *Biografi Ibnu Khaldun Kehidupan Dan Karya Bapak Sosiologi Dunia*, Terj. Machnun Husein. Jakarta:Zaman, 2013.
Ibrahim, Johny. *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang:Bayumedia Publishing, 2007.
J.Moleong, Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
Karim, Adiwarmn Azwar. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
Kitab Lengkap KUH Per, KUHP, dan KUHP. Jogjakarta: Laksana, 2014.
Khaldun, Ibnu. *Muqaddimah*, Terj. Ahmadie Thaha. Jakarta Selatan: PT Rene Tuross, 2019.
Murphy, Antoin E. *The Genesis of macroeconomics (pemikiran-pemikiran baru mulai dari sir wiliam petty hingga henry thornton)*.Jakarta:PT RajaGrafindo Persada, 2012.
Nasution, Mustafa Edwin. *Pengenalan Eksklusif:ekonomi Islam*. Jakarta, kencana, 2010.

- Nawawi, Ismail. *Fikih Muamalah Klasik Dan Kontemporer*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2017.
- Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Syariah. Tim Penyusun Fakultas Syariah Iain Ponorogo.
- Priyono dan Zainuddin Ismail. *Teori Ekonomi*. Dharma Ilmu, 2012.
- Rasyid, Sulaiman. *Fiqh Islam Cet.17*. Bandung: PT Sinar Baru, 1998.
- Sadi Is, Muhammad dan Subandi. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Kencana, 2020.
- Sihotang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita, 2007.
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.

Referensi Jurnal dan Artikel ilmiah

- Anggainsi, Fitri. "Studi Komparasi Standart Upah Minimum Buruh Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Hukum Islam". *Skripsi*. Tulungagung: IAIN Tulungagung, 2018
- Astuti, Ria. "Tinjauan Hukum Islam Tentang Upah Minimum Regional (UMR) Bagi Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS)". *Skripsi*. Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2018.
- Charda s, Ujang. "Model Kebijakan Pemerintah Indonesia Dalam Sistem Pengupahan". *Jurnal Wawasan Hukum*. Vol. 34 No. 1 (Februari 2016)
- Dwi, Martina. "Kholdunomic: Menelaah Pemikiran Ekonomi Ibnu Khaldun". Vol. 9 No.1. 2015.
- Fitriani, Revi. "Pemikiran Ekonomi Islam Ibnu Khaldun Islamic Economic Thought Of Ibnu Khaldun". *Jurnal Ekonomi Syariah Dan Bisnis*. Vol.2 No.2 (November 2019)
- Hadi, Sumanso. "Pemeriksaan Keabsahan Data Penelitian Kualitatif Pada Skripsi". *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Jilid 22 No.1 (Juni 2016), 75
- Hasil Studi Banding Dewan Pengupahan Nasional Philipina, Jepang & Australia, September 2018
- Lestari, Dewi. "Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Umkm Produksi Ikan Teri Salim Group Di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)". *Skripsi*. Semarang: UIN Walisongo, 2015.
- Mangeswuri, Dewi Restu. "Dampak Penetapan Upah Minimum Provinsi 2021 Di Tengah Pandemi Covid-19". *Kajian Singkat terhadap Isu Aktual dan Stategis*, Vol. XII, No. 21/Puslit/November/2020
- Mufarrohah, Bahrul Ulum. "Kontribusi Ibnu Khaldun terhadap perkembangan ekonomi islam". *Jurnal Iqtishodia*. IAI Al-Qolam Gondanglegi Malang.
- Nathan, Ainick. "Omnibus Law Dan Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja Di Indonesia: Perspektif Mikro-Ekonomi Dan Ketenagakerjaan". *Gonjang-Ganjing Omnibus Law Cipta Kerja: Sebuah Kritik*, Vol. 1 (9), 13.

- Nur H, Ika Novi. "Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif". *Az-Zarqa'*: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Vol. 9 No. 2 (Desember 2017)
- The World Bank, Indonesia Economic Prospects The Long Road To Recovery, July 2020.
- Prajnaparamitha, Kanyaka, dan Mahendra Ridwanul Ghoni. "Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi Covid-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum". *Administrative Law & Governance Journal*. Vol.3 Issue 2, June 2020
- Riyanto, Sigit dkk. *Kertas Kebijakan Catatan Kritis Terhadap UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Pengesahan DPR 5 Oktober 2020)*. Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, 2020.
- Retnaningsih, Hartini. Kesejahteraan Pekerja Dan RUU Omnibus Law Cipta Kerja, *Parliamentary review*, II (2), 23.
- Estu Dyah Arifianti dan Nabila. *Kertas Advokasi Kebijakan atas UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja bidang ketenagakerjaan*. Pusat studi hukum & kebijakan indonesia (PSHK).

Referensi Internet

- Ananda, Putra. "UU Cipta Kerja Dorong Perekonomian", Politik Dan Hukum, dikutip dari www.mediaindonesia.com [diakses 17 Desember 2020]
- Anggraeni, Rika. "Menaker Tetapkan 64 Komponen Hidup Layak 2020, Buruh Wajib Tahu", dikutip dari <https://m.bisnis.com/ekonomi-bisnis/read/20201019/9/1306891/menaker-tetapkan-64-komponen-hidup-layak-2020-buruh-wajib-tahu>. [di akses pada 25 maret 2021, jam 18.00]
- CNN Indonesia. "KSPI Soroti Hilangnya Hak Cuti Buruh Di UU Ciptaker" dikutip dari <https://cnnindonesia.com/>. [diakses pada 18 Desember 2020]
- Biro Humas Kemenaker. "Kemenaker Sosialisasi Hasil Kajian Komponen dan KHL Kepada Dewan Pengupahan" dikutip dari <https://kemenaker.go.id/news/detail/kemenaker-sosialisasi-hasil-kajian-komponen-dan-khl-kepada-dewan-pengupahan>. [diakses pada 25 maret 2021, jam 09.50]
- Choirurrois. "Pengesahan Uu Cipta Kerja Perspektif Kaidah Hukum Islam Dan Hukum Positif". dikutip dari <https://www.kompasiana.com/choirurrois/5f813820d541df413820dac2/pengesahan-uu-cipta-kerja-perspektif-kaidah-hukum-islam-dan-hukum-positif>. [diakses Pada 19 November 2020]

- Fauzie, Yuli Yanna. “Ironi UU Ciptaker, Ditolak Buruh dan Investigasi yang Mangkrak” dikutip dari <https://cnnindonesia.com>. [diakses Pada 19 Desember 2020]
- Jadwal Umum (Skala Gaji Pegawai Negeri AS) dikutip dari [https://m.wikipedia.org.translate.goog/wiki/general_schedule_\(us_civil_service_pay_scale\)](https://m.wikipedia.org.translate.goog/wiki/general_schedule_(us_civil_service_pay_scale))
- Kembaren, Lidya. “Omnibus Law Lapangan Kerja Meluncur, Ini Dampak Buat Ekonomi”. dikutip dari CNBC Indonesia. [diakses pada 17 Desember 2020]
- Putra, Dwi Aditya. “Menaker Ida Fauziyah: Upah Pekerja Indonesia Tak Sepadan dengan Produktivitas” dikutip dari Liputan6.com. [diakses pada 9 maret 2021]
- Putri, Cantika Adinda. “Sri Mulyani Buka-Bukaan Soal Manfaat Omnibus Law Bagi Ekonomi” dikutip dari <https://cnbcindonesia.com>. [diakses pada 17 Des 2020]
- Produktivitas, dikutip dari <https://id.m.wikipedia.org/wiki>
- Talenta, Insight. “Mengetahui Struktur Dan Skala Upah Bagi Perusahaan”. dikutip dari <https://www.talenta.co/blog/payroll/mengetahui-struktur-dan-skala-upah-baagi-perusahaan>. [di akses pada 23 maret 2021, jam 10.00]
- Tartinia, Aini. “Menaker sebut UMP dan UMK dalam omnibus law UU ciptaker tetap dipertahankan”. dikutip dari <https://m.ayojakarta.com/read/2020/10/7/25511/menaker-sebut-ump-dan-umk-dalam-omnibus-law-uu-ciptaker-tetap-dipertahankan>. [diakses pada 25 februari 2021]
- Ulum, Bahrul. “Melihat Positif Dan Negatif Omnibus Law Dari Berbagai Sumber” dikutip dari <https://kompasiana.com> [diakses pada 21 Desember 2020].
- Violleta, Prisca Triferna. “Kemnaker Dorong Perusahaan Segera Susun Struktur dan Skala Upah” dikutip dari antaranew.com. [diakses pada 10 April 2021]
- Videlia, Dipna. “Dampak Omnibus Law UU Cipta Kerja: Rugikan Buruh Hingga Abaikan HAM” dikutip dari Tirto.id. [diakses pada 18 Desember 2020]
- Ini Rincian Besaran UMP 2021 Di 34 Provinsi dikutip dari <https://www.kompas.com/tren/read/2020/12/15/155100565/ini-rincian-besaran-ump-2021-di-34-provinsi?page=all#page2> diakses Pada 13 April 2021 Pukul 19.00