

SISTEM PENGUPAHAN TERHADAP BURUH DI UD. BUMI RAHAYU PERSPEKTIF SIYASAH SYAR'IIYYAH

Ryan Rahman Ronaldo¹ Rahmiati² M. Chaerul Risal³

^{1,2,3} Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia
E-mail: aoo441024@gmail.com¹

Abstract

The current minimum wage determination policy still has obstacles as a result of the unmet uniformity of wages, so the wage mechanism always causes pros and cons between workers and employers / employers. This article seeks to answer the wage mechanism in accordance with the provisions of laws and regulations, especially wages in UD. Bumi Rahayu Polewali Mandar Regency. This type of research uses qualitative research with juridical, sociological and syar'i approaches. Data sources are primary data and secondary data. The results showed that wage provisions have been carried out in accordance with applicable rules, such as a decent income, minimum wage, and things that can be taken into account with wages. As for the implementation of the wage system in UD. Bumi Rahayu uses a wage system based on units of results. The wage mechanism carried out by UD. Bumi Rahayu has been in accordance with the wage system in the concept of siyasah syar'iiyyah.

Keywords: Labor; Siyasah Syar'iiyyah; UD. Bumi Rahayu; Wages

Abstrak

Kebijakan penetapan upah minimum saat ini masih memiliki kendala sebagai akibat belum terpenuhinya keseragaman upah, sehingga mekanisme pengupahan selalu menimbulkan pro-kontra antara pihak pekerja dan pemberi kerja/pengusaha. Artikel ini berusaha menjawab mekanisme pengupahan yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, khususnya pengupahan di UD. Bumi Rahayu Kabupaten Polewali Mandar. Jenis penelitian menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan yuridis, sosiologis dan syar'i. Sumber data berupa data primer dan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketentuan pengupahan telah dilakukan sesuai dengan aturan yang berlaku, seperti penghasilan yang layak, upah minimum, dan hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah. Adapun implementasi sistem pengupahan di UD. Bumi Rahayu menggunakan sistem upah berdasarkan satuan hasil. Mekanisme pengupahan yang dilakukan oleh UD. Bumi Rahayu telah sesuai dengan sistem pengupahan dalam konsep siyasah syar'iiyyah.

Kata Kunci: Buruh; Siyasah Syar'iiyyah; UD. Bumi Rahayu; Upah

PENDAHULUAN

Perjanjian kerja merupakan landasan utama bagi pekerja untuk mengadakan suatu hubungan kerja, serta merupakan dasar bagi pekerja dan atau buruh dalam menuntut hak-haknya.¹ Agama Islam telah menentukan kewajiban pengupahan yakni hendaknya bagi setiap pemilik hak diberikan haknya secara layak, dalam hal ini hak yang diberikan tidak kurang maupun lebih. Dalam pengertiannya, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja.²

Unsur penunjang yang sangat mempengaruhi kondisi ketenagakerjaan agar berjalan secara sehat yakni pekerja, pengusaha dan pemerintah yang dalam ketenagakerjaan dikenal dengan istilah tripartit. Pekerja, pengusaha dan pemerintah masing-masing sudah pasti memiliki keinginan yang berbeda-beda. Dalam teori, sikap dan perilaku manusia jika diperhadapkan dengan peluang untuk mendapatkan uang atau keberhasilan yang bersifat sesaat, tidaklah berlebihan jika dikatakan saling terkait dan melibatkan dua kepentingan yang berbeda.³

Di Indonesia, problematika ketenagakerjaan belum berada pada kondisi yang baik, akar utama dari masalah ini terletak pada penetapan upah yang selalu menimbulkan pro kontra antara pihak pengusaha dan para pekerja. Pemerintah merupakan suatu badan di dalam negara yang tidak berdiri sendiri melainkan bertumpu pada kedaulatan rakyat. Dan pemerintahan yang ideal adalah pemerintahan atau penguasa yang dalam melaksanakan fungsinya harus dapat memahami kehendak dan aspirasi masyarakatnya.⁴

Perbedaan dalam penetapan upah yang didasarkan pada beberapa faktor menjadi penyebab terjadinya ketidakseragaman upah di setiap wilayah. Perbedaan-perbedaan yang dimaksud, yakni tingkat kemampuan, sifat dan jenis pekerjaan masing-masing perusahaan yang berbeda-beda antar wilayah/daerah. Oleh karena itu, upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.⁵

¹ Adriana Mustafa. "Evektivitas Perjanjian Laut Antara Anak Buah Kapal Menurut Undang-undang Nomor 17 Tahun 2008." *al-Daulah: Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan* 5, no. 2, (2016): 256.

² Nurul Hidayanti. "Distribusi Aset dan Kekayaan Yayasan: Perspektif Undang-undang." *al-Daulah: Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan* 6, no. 2 (2017): 211.

³ Rahmatiah HL. "Money Politic Pada Pemilu Legislatif Tahun 2014 di Kabupaten Gowa." *al-Daulah: Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan* 3, no. 2 (2014): 275.

⁴ Usman Jafar. "Negara dan Fungsinya (Telaah Atas Pemikiran Politik)." *al-Daulah: Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan* 4, no. 1 (2015): 135.

⁵ Adrian Sutendi. *Hukum Perburuhan*. (Jakarta; Sinar Grafika, 2009): 142.

Berkenaan latar belakang kondisi dan fenomena-fenomena sosial di atas, menuntut peran aktif pemerintah (pusat dan daerah) untuk segera mungkin menetapkan kebijakan yang bersifat strategis dalam mencari dan menemukan sistem atau cara yang lebih efektif yang diharapkan dapat menjamin kepastian.⁶ Untuk lebih lanjutnya, terkait penyelenggaraan pengaturan ketentuan pengupahan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dan dalam rangka menjalankan undang-undang sebagaimana seharusnya maka presiden menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yang mengatur tentang Pengupahan.

Peraturan Pemerintah dibuat sendiri oleh pemerintah. Keterlibatan rakyat dalam hal demokrasi keterwakilan cukup terbatas hanya pada pendelegasian kewenangan yang bersifat regulatif karena tidak terlibatnya Dewan Perwakilan Rakyat dalam proses pembuatan Peraturan Pemerintah. Akan tetapi dengan tidak adanya campur tangan dari Dewan Perwakilan Rakyat juga menimbulkan kelebihan. Yang terlihat pada pengaturan dalam hal Peraturan Pemerintah salah satunya yaitu adanya fleksibilitas yang menjadi relatif yang memungkinkan untuk dipenuhi.⁷

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyebutkan bahwa suatu kebijakan pengupahan diarahkan untuk mencapai tujuan yakni penghasilan yang dinilai memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh. Keberadaan peraturan tersebut sebagai suatu sistem pengupahan yang berlaku, namun pada kenyataannya praktik penerapan kepada buruh/pekerja pada umumnya belum berjalan sesuai dengan yang dikehendaki. Sehingga upaya untuk memberikan kesejahteraan dan keadilan bagi para buruh/pekerja belum terpenuhi. Ada dugaan bahwa sistem pengupahan yang didasarkan pada Peraturan Pemerintah tersebut terkhusus para buruh/pekerja di UD. Bumi Rahayu Kabupaten Polewali Mandar belum diterapkan sesuai dengan regulasinya.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penelitian ini diarahkan untuk menemukan jawaban atas beberapa permasalahan diantaranya terkait dengan penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 dan bagaimana sistem pengupahan di

⁶ Burhanuddin. "Analisis Yuridis Resolusi Konflik Hubungan Industrial di Kabupaten Luwu." *al-Daulah: Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan* 6, no. 1 (2017): 180.

⁷ Nanang. *Peraturan Pemerintah*. Diakses tanggal 8, Mei, 2020, <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://nanangadress.blogspot.com/2017/12/makalah-peraturan-pemerintah.html%3Fm%3D1&ved=2ahukewjw3YBAuPfsAhXOXisKHeoMBAoQFjABegQIDhAB&usq=AOvVaw2L5zWEWFi2c9fy8EUzFatJ>.

perusahaan UD. Bumi Rahayu Kabupaten Polewali Mandar serta bagaimana tinjauan siyasah syar'iyah terhadap sistem pengupahan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan undang-undang, pendekatan sosiologis dan pendekatan syar'i.² Sumber data terbagi atas dua yaitu data primer data Sekunder.³ Pengumpulan data yang digunakan menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi dan studi pustaka yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.⁴ Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis secara kualitatif untuk memperoleh kesimpulan atas permasalahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regulasi mengenai ketentuan pengupahan tidak lepas dari berbagai problematika di bidang ketenagakerjaan, hal tersebut disebabkan karena pemenuhan standar hidup layak bagi pekerja dimasing-masing daerah berbeda yang disesuaikan dengan jumlah pendapatan perkapita provinsi/kabupaten/kota. Besarnya upah yang diberikan biasanya tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan serta faktor kenaikan harga bahan pokok sering kali menjadi alasan utama bagi para buruh/pekerja untuk menuntut kejelasan aturan pengupahan di Indonesia.

Menjawab semua itu, pada tahun 2015 silam, pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Peraturan tersebut merupakan wujud konkret dari komitmen politik pemerintah dibidang ketenagakerjaan.⁹ beberapa ketentuan yang termuat dalam peraturan pemerintah tersebut antara lain komponen upah, perjanjian kerja, pendapatan non upah, tunjangan hari raya, bonus, fasilitas kerja, upah lembur, dan sanksi administrasi.

Adapun komponen yang dimaksud upah harus dibayarkan sesuai dengan perjanjian, dan perjanjian kerja diadakan sebelum mulai bekerja di perusahaan yang dilakukan antara

² Ummu Awaliah, dkk., "Political Configuration and Legal Products in Indonesia in Terms of Islamic Constitutional Law." *al-Risalah* 21, no. 1 (2021): 117-125.

³ Kusnadi Umar dan patawari patawari. "Menyoal Netralitas RT/RW Pada Pilkada Kota Makassar Tahun 2020." *PETITUM* 9, no. 1 (2021): 78-87.

⁴ Muhammad Anies. "Perlindungan Hukum Bagi Konsumen Atas Pemilikan Rumah dari Developer di Kota Makassar." *al-Daulah: Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan* 5, no. 2 (2016): 275.

⁹ Hadi Tuasikal. "Akutansi Forensik dalam Upaya Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi." *al-Daulah: Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan* 6, no. 2 (2017): 200.

pengusaha dan buruh, tunjangan hari raya wajib diberikan selambat-lambatnya satu minggu menjelang hari raya, bonus diberikan pada saat pekerja melampaui target yang dijanjikan, upah lembur diberikan pada saat pekerja masih bekerja diwaktu istirahatnya, adapun sanksi administrasi diberikan kepada pengusaha berupa uang ganti rugi apabila melanggar perjanjian kerja.

Secara regulatif, pelbagai ketentuan mendasar yang dibutuhkan oleh pekerja dalam sistem pengupahan telah diakomodir dalam peraturan pemerintah tersebut. Hanya saja, proses pelaksanaannya yang terkadang tidak berkesesuaian dan menimbulkan penyimpangan-penyimpangan, sehingga membutuhkan pengawasan dari berbagai unsur, termasuk masyarakat.

1. Implementasi Sistem Pengupahan di Perusahaan UD. Bumi Rahayu Kabupaten Polewali Mandar

Implementasi sistem pengupahan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 terbagi menjadi dua jenis, yaitu upah berdasarkan upah satuan waktu yang dihitung harian, mingguan dan bulanan yang disesuaikan dengan perjanjian kerja serta upah satuan hasil yang dihitung berdasarkan hasil pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh informasi bahwa sistem pengupahan yang diterapkan di UD. Bumi Rahayu adalah menggunakan sistem upah berdasarkan satuan hasil:

“Sistem pengupahan di UD. Bumi Rahayu menggunakan sistem upah berdasarkan satuan hasil ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati. Penetapan besarnya upah dilakukan oleh pemilik UD. Bumi Rahayu berdasarkan hasil kesepakatan dengan para pekerja/buruh.”¹⁰

Dalam arti antara para pekerja/buruh sebelum resmi bekerja telah melakukan perjanjian kerja dengan pengusaha yang dinyatakan dalam kontrak kerja secara lisan yang kemudian bersifat mengikat antara kedua belah pihak. Sementara terkait jam kerja, pemilik UD. Bumi Rahayu menegaskan bahwa jam kerja yang berlaku adalah 8 jam kerja. Hal tersebut dikemukakan oleh Sugiarto, selaku pemilik UD. Bumi Rahayu:

“Jam kerja yang ditetapkan oleh pabrik kepada para pekerja jika di akumulasikan per hari selama 8 (delapan) jam kerja yang dimulai pukul 08.00 pagi hingga pukul 16.00 sore. Kemudian mengenai akumulasi jumlah hari kerja tidak ditetapkan karena tergantung dari ada atau tidaknya padi yang masuk.”¹¹

Pada intinya, UD. Bumi Rahayu tidak selalu aktif beroperasi, hal tersebut dikarenakan tergantung dari adanya pasokan padi untuk diolah, sehingga hari kerjanya harus

¹⁰ Herman, Pengelola UD. Bumi Rahayu, wawancara, Polewali Mandar, tanggal 23 April 2021.

¹¹ Sugiarto, UD. Bumi Rahayu, Wawancara, Polewali Mandar, tanggal 23 April 2021.

menyesuaikan dan tidak dapat ditentukan upah yang diberikan akan dibayarkan seminggu sekali atau bahkan sebulan sekali.

Sementara terkait dengan mekanisme pembayaran upah, dijelaskan lebih lanjut oleh Sugiarto:

“Salah satu isi dari perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya memberikan pilihan kepada para pekerja apakah upahnya akan diambil secara harian atau memilih untuk menyimpannya dalam hal ini tidak diambil dari UD dan selanjutnya akan di akumulasikan dengan upah per hari kerjanya. Untuk pilihan kedua para pekerja dapat meminta upahnya kapan saja kepada pengelola UD. Bumi Rahayu jika dibutuhkan atau dapat pula disimpan sebagai tabungan dengan masing-masing pihak memegang catatan sebagai tanda bukti jumlah upah yang telah tersimpan. Untuk pekerja yang telah lama bekerja di UD. Bumi Rahayu diberikan pilihan ketiga yaitu para pekerja akan dibangunkan tempat tinggal untuk dirinya dan keluarganya, sumber dana dari tempat tinggal tersebut dari upah para pekerja yang telah ditabung di perusahaan selama bekerja di UD. Bumi Rahayu. Para pekerja akan diberikan seperdua dari upahnya yang digunakan untuk memenuhi kebutuhannya dan sisanya tetap disimpan oleh UD untuk ditabung dan dibuatkan tempat tinggal. Kebanyakan untuk para pekerja yang tergolong telah lama bekerja di UD. Bumi Rahayu dan telah memiliki keluarga memilih sistem pengupahan yang ketiga.”¹²

Terkait dengan mekanisme pembayaran upah, beberapa pekerja memilih opsi menyimpan upahnya pada pemberi kerja, dengan alasan upahnya bisa ditabung. Hal tersebut dikemukakan oleh Hajrin, buruh UD. Bumi Rahayu:

“Alasan memilih untuk menabung upah di UD untuk dibuatkan tempat tinggal karena sebagai tabungan untuk hal-hal yang tidak terduga dan dapat terbantu dengan dibangunkan tempat tinggal karena jika menabung sendiri untuk tujuan yang sama yaitu tempat tinggal biasanya susah tercapai karena ada yang selalu diharapkan (upah) dan akhirnya habis terpakai untuk keperluan lain.”¹³

Mengenai cukup tidaknya upah yang dibayarkan dijelaskan oleh Mahmud, buruh UD.

Bumi Rahayu:

“Upah yang dibayarkan untuk biaya hidup sehari-hari kalau untuk makan, rokok, kopi dan listik sudah cukup. Tapi untuk biaya yang lain seperti nongkrong sepintar-pintarnya saja di selipkan.”¹⁴

Berdasarkan informasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa dari segi upah, buruh UD. Bumi Rahayu dapat memenuhi kebutuhan primernya seperti makan dan untuk kebutuhan sekundernya yaitu tergantung dari buruhnya apakah bisa menabung atau tidak.

Sedangkan untuk beban kerja, UD. Bumi Rahayu telah membagi tugas masing-masing pekerja. Setiap jenis pekerjaan memiliki beban kerja yang berbeda, sehingga

¹² Sugiarto, wawancara.

¹³ Hajrin, Buruh UD. Bumi Rahayu, wawancara, Polewali Mandar, tanggal 23 April 2021.

¹⁴ Mahmud, Buruh UD. Bumi Rahayu, wawancara, Polewali Mandar, tanggal 30 Juni 2021.

berpengaruh pula pada besaran upah yang akan diterima. Sugiarto mengemukakan bahwa:

“Terdapat buruh angkut, buruh giling dan buruh jemur yang masing-masing memiliki tingkat kesulitan kerja yang berbeda. Buruh jemur bertugas untuk menjemur padi sebelum dilakukan penggilingan agar kondisi padi tidak basah ataupun lembab. Setelah dirasa sudah selesai barulah padi yang telah di jemur berpindah ke buruh giling yang bertugas untuk memasukkan padi yang telah di jemur ke mesin penggilingan yang akan memisahkan antara kulit padi dan beras. Tahap terakhir yaitu pendistribusian yang menjadi tanggung jawab dari buruh angkut yang mengangkut beras untuk dibawa kepada pemesan. Upah dari masing-masing buruh tersebut berbeda-beda tergantung dari tingkat kesulitan kerjanya.”¹⁵

Untuk menunjang kinerja setiap pekerja, UD. Bumi Rahayu telah menyediakan fasilitas seperti mobil yang digunakan untuk mengangkut padi dari para petani dan untuk distribusi beras yang telah diproses sebelumnya. Mobil yang disediakan berjumlah tujuh buah yang terdiri dari lima buah mobil truck dan dua buah mobil pickup.

Perihal upah lembur yang disebutkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2015 yang ketentuannya telah dijelaskan diatas untuk kemudian dijelaskan oleh Sugiarto menyatakan bahwa:

“Tidak diberikan di UD. Bumi Rahayu karena para pekerja jarang atau bahkan hampir tidak pernah melakukan pekerjaan secara lembur karena telah ditentukan batas maksimal pengoperasian mesin pabrik sehingga jika telah sampai pada waktu batas maksimal maka segala aktivitas harus segera dihentikan dan dilanjutkan besok hari.”¹⁶

Adapun tunjangan hari keagamaan yang ketentuannya juga telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 untuk selanjutnya Sugiarto kembali menjelaskan bahwa:

“Juga diberikan kepada para pekerja di UD. Bumi Rahayu. Tunjangan tersebut diberikan dapat berupa sejumlah sembako ataupun dalam bentuk uang tergantung dari pemilik UD. Bumi Rahayu.”¹⁷

Sebagai data pembanding dalam hal ini pembanding sistem pengupahan pada perusahaan yang berbeda dengan bidang usaha yang sama, maka diberikan bandingan dengan UD. Alif yang berada di daerah yang sama dengan UD. Bumi Rahayu. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Dwi, pengelola UD. Alif mengatakan bahwa :

“Sistem pengupahan yang diterapkan oleh UD. Alif sama dengan sistem pengupahan yang terdapat di UD. Bumi Rahayu karena setiap menjelang musim panen diadakan rapat oleh setiap pelaku usaha di bidang yang sama untuk membahas selisih harga jual

¹⁵ Sugiarto, wawancara.

¹⁶ Sugiarto, wawancara.

¹⁷ Sugiarto, wawancara.

beli padi dan beras serta upah buruh agar tidak menimbulkan kecemburuan antar masing-masing buruh di bidang yang sama.”¹⁸

Berdasarkan hasil wawancara bersama dengan pengelola UD Alif dapat dikatakan bahwa untuk jenis usaha yang sama diberikan keseragaman jumlah upah pekerjanya yang sama agar menghindari kecemburuan antar pekerja dan menghindari persaingan yang tidak sehat sesama pengusaha.

Mengenai upah lembur di UD. Alif kembali dikemukakan oleh Dwi yang menyatakan bahwa:

“Tidak ada upah lembur bagi semua buruh sama dengan di UD. Bumi Rahayu karena setiap UD dibidang pabrik beras memiliki waktu operasi yaitu sampai sore hari saja karena jika dilanjut sampai malam maka akan butuh penerangan lagi, butuh listrik yang lumayan lagi, selain itu buruh juga butuh istirahat untuk kembali bekerja besok paginya.”¹⁹

Untuk tunjangan hari raya bagi setiap buruh dijelaskan kembali oleh Dwi yang mengatakan:

“THR untuk setiap buruh pasti diberikan, tetapi untuk bentuknya menyesuaikan apakah pada saat itu diberikan dalam bentuk uang atau barang tetapi untuk saat ini THR yang diberikan lebih sering dalam bentuk barang. THR diberikan biasanya 7 (tujuh) hari sebelum hari raya.”²⁰

Berdasarkan dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa baik dalam sistem pengupahannya, upah lembur dan tunjangan hari raya setiap UD dalam bidang yang sama hampir sama dengan UD yang lainnya.

2. Tinjauan Siyasah Syar’iyyah Terhadap Pengupahan Buruh/Pekerja di Perusahaan UD. Bumi Rahayu Kabupaten Polewali Mandar

Siyasah dalam pengertiannya yang dirumuskan oleh Khallaf merupakan cara pengelolaan masalah-masalah umum yang terkait dengan pemerintahan yang Islami dan kemudian memberikan jaminan terciptanya kemaslahatan dan menghindari segala hal yang menimbulkan kemudharatan dari masyarakat Islam.²¹ Siyasah Syar’iyyah memiliki sumber pokok yakni al-Quran dan as-Sunnah dalam hal merumuskan dan mengatur kehidupan bernegara. Apa yang disyariatkan Allah Swt sebagaimana yang termaktub dalam al-Quran wajib diyakini dan mutlak kebenarannya (*qath’iy tsubut*).²²

¹⁸ Dwi, Pengelola UD. Alif, *Wawancara*, Polewali Mandar, tanggal 23 April 2021.

¹⁹ Dwi, Pengelola UD. Alif, *Wawancara*.

²⁰ Dwi, Pengelola UD. Alif, *Wawancara*.

²¹ Ratih Pratiwi dan Hamzah Hasan. “Pungutan Liar di Desa Batuganda Kabupaten Kolaka Utara Perspektif Hukum Pidana Islam.” *al-Daulah: Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan* 2, no. 1 (2020): 203.

²² Abdi Wijaya. “Dimensi Ilahi dan Dimensi Insani Dalam Maqashid al-Syari’ah.” *Al-Risalah: Jurnal Fakultas Syari’ah dan Hukum* 15, no. 2 (2015): 214.

Kehadiran usul fiqh dalam khasanah intelektual muslim dirasakan oleh cendekiawan muslim *mutaqadidimin* mau pun *mutaaqkhirin* sampai hari ini membawa arti yang sangat penting bagi upaya pengkajian dan penggalian hukum-hukum.²³

Realitas hukum Islam sebagai hukum yang berdiri sendiri merupakan suatu kenyataan dalam masyarakat.²⁴ Selain dari pada itu, hukum dan moral merupakan yang terpenting dalam Islam. Keduanya tidak bisa terpisahkan karena keduanya punya hubungan yang erat, saling mempengaruhi dan selalu sejalan-searah satu sama lainnya serta satu dalam tujuannya yakni untuk menciptakan kehidupan manusia yang teratur, terarah, baik, aman, damai, masalah dan sejahtera di dunia dan di akhirat.²⁵

Siyasah Syar'iyah jelas memiliki hubungan dengan pengaturan kehidupan manusia yang dilakukan oleh pemegang kekuasaan dalam suatu negara yang memiliki tujuan dalam menciptakan kemaslahatan dan sebisa mungkin meminimalisir kemudharatan. Akan tetapi pengaturan yang dimaksud tidak boleh bertentangan dengan prinsip syariah.

Dari penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa pemerintah memegang kendali penuh dalam merancang dan membentuk peraturan perundang-undangan yang kemudian harus dipertanggung jawabkan. Aturan perundang-undangan yang dibentuk oleh pemerintah seperti Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan diharapkan memberikan acuan dalam proses pengupahan oleh para buruh/pekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sesuai dengan standar upah minimum dan tidak ada lagi yang diberikan upah dibawah standar. Selain itu, agar tidak ada lagi para pekerja yang tidak diberikan haknya oleh pemilik perusahaan seperti upah lembur, cuti haid bagi wanita, cuti sakit, tunjangan hari besar keagamaan, pesangon, dan lain sebagainya.

Sehingga dapat memberikan maslahat bagi rakyatnya. Selain itu pula, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 menjadi sumber rujukan bagi para pengusaha dalam proses pengupahan pekerjanya, termasuk bagi para pekerja. Keberadaan peraturan tersebut wajib ditaati oleh pihak-pihak terkait, sebab ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah merupakan bagian dari prinsip-prinsip fundamental dalam konsep siyasah syar'iyah.

²³ Zulhas'ari Mustafa. "Determinasi al-Ahkam al-Syar'iyah Dalam Tradisi Hukum Islam." *al-Daulah: Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan* 1, no. 2 (2013): 29.

²⁴ Muhammadong. "Implementasi Hukum Islam Dalam Mewujudkan Sistem Pelayanan Publik Pada Ombudsman Kota Makassar." *al-Daulah: Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan* 3, no. 1 (2014): 36.

²⁵ Nur Taufik Sanusi. "Syari'ah: Antara Hukum dan Moral." *al-Risalah: Jurnal Fakultas Syari'ah dan Hukum* 20, no. 1 (2020): 87.

Sistem pengupahan yang digunakan di UD. Bumi Rahayu tidak terlepas dari ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Seperti upah yang dibayarkan tidak dibawah standar UMK, pemberian upah oleh pengusaha sesuai dengan yang disepakati, jam kerja yang diberlakukan secara manusiawi, memberikan tunjangan hari besar keagamaan dan hal-hal lain yang tidak bersifat merugikan dua belah pihak. Berdasarkan hal tersebut diatas maka para pihak atau yang biasa disebut sebagai pemodal UD. Bumi Rahayu turut mengikuti regulasi yang dikeluarkan oleh pemerintah yang mengatur tentang pengupahan.

Berangkat dari fakta tersebut dapat dikatakan bahwa sistem pengupahan di UD. Bumi Rahayu sesuai dengan tujuan dari siyasah syar'iyah yaitu mengutamakan kepentingan umum agar terciptanya keteraturan dan ketertiban sehingga membawa kepada kemaslahatan dan terhindarnya masyarakat dari kemudharatan.

KESIMPULAN

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 telah mengatur pelbagai hal yang mendasar dalam sistem ketenagakerjaan, seperti pengupahan, penghasilan yang layak, perlindungan, upah minimum, dan hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah serta sanksi administratif. Sistem pengupahan pada UD. Bumi Rahayu Kabupaten Polewali Mandar menggunakan sistem upah berdasarkan satuan hasil yang ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati dan UD. Bumi Rahayu memberikan uang tunjangan hari besar keagamaan baik dalam bentuk uang maupun sembako. Sistem pengupahan yang diterapkan pada UD. Bumi Rahayu pada prinsipnya tidak bertentangan dengan konsep siyasah syar'iyah sepanjang disepakati oleh kedua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Anies, Muhammad. "Perlindungan Hukum Bagi Konsumen Atas Pemilikan Rumah dari Developer di Kota Makassar." *al-Daulah: Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan* 5, no. 2 (2016).
- Awaliah, Ummu, dkk., "Political Configuration and Legal Products in Indonesia in Terms of Islamic Constitutional Law." *al-Risalah* 21, no. 1 (2021).
- Burhanuddin. "Analisis Yuridis Resolusi Konflik Hubungan Industrial di Kabupaten Luwu." *al-Daulah: Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan* 6, no. 1 (2017).

- Hidayanti, Nurul. “Distribusi Aset dan Kekayaan Yayasan: Perspektif Undang-undang.” *al-Daulah: Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan* 6, no. 2 (2017).
- Jafar, Usman. “Negara dan Fungsinya (Telaah Atas Pemikiran Politik).” *al-Daulah: Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan* 4, no. 1 (2015).
- Muhammadong. “Implementasi Hukum Islam Dalam Mewujudkan Sistem Pelayanan Publik Pada Ombudsman Kota Makassar.” *al-Daulah: Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan* 3, no. 1 (2014).
- Mustafa, Adriana. “Evektivitas Perjanjan Laut Antara Anak Buah Kapal Menurut Undang-undang Nomor 17 Tahun 2008.” *al-Daulah: Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan* 5, no. 2 (2016).
- Mustafa, Zulhas’ari. “Determinasi al-Ahkam al-Syar’iyyah Dalam Tradisi Hukum Islam.” *al-Daulah: Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan* 1, no. 2 (2013).
- Pratiwi, Ratih dan Hamzah Hasan. “Pungutan Liar di Desa Batuganda Kabupaten Kolaka Utara Perspektif Hukum Pidana Islam.” *Siyasatuna: Jurnal Mahasiswa Siyasaah Syar’iyyah* 1, no. 2 (2020).
- Rahmatiah HL. “Money Politic Pada Pemilu Legislatif Tahun 2014 di Kabupaten Gowa.” *al-Daulah: Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan* 3, no. 2 (2014).
- Sanusi, Nur Taufik. “Syariah: Antara Hukum dan Moral.” *al-Risalah: Jurnal Fakultas Syari’ah dan Hukum* 20, no. 1 (2020).
- Tuasikal, Hadi. “Akutansi Forensik Dalam Upaya Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.” *al-Daulah: Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan* 6, no. 2 (2017).
- Wijaya, Abdi. “Dimensi Ilahi dan Dimensi Insani Dalam Maqashid al-Syari’ah.” *al-Risalah: Jurnal Fakultas Syari’ah dan Hukum* 15, no. 2 (2015).
- Umar, Kusnadi dan patawari patawari. “Menyoal Netralitas RT/RW Pada Pilkada Kota Makassar Tahun 2020.” *PETITUM* 9, no. 1 (2021).

Buku

Sutendi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta; Sinar Grafika, 2009.

Wawancara

- Dwi, Pengelola UD. Alif, *Wawancara*, Polewali Mandar, tanggal 30 Juni 2021
- Hajrin, Buruh UD. Bumi Rahayu, *Wawancara*, Polewali Mandar, tanggal 23 April 2021.
- Herman, Pengelola UD. Bumi Rahayu, *Wawancara*, Polewali Mandar, tanggal 23 April 2021.
- Mahmud, Buruh UD. Bumi Rahayu, *Wawancara*, Polewali Mandar, tanggal 30 Juni 2021.
- Sugiarto, Pemilik UD. Bumi Rahayu, *Wawancara*, Polewali Mandar, tanggal 23 April 2021.