

BAB II

KAJIAN TEORI

E. Istilah Ketenagakerjaan di Indonesia

8. Istilah Ketenagakerjaan

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan pengertian Ketenagakerjaan tersebut dapat dirumuskan Hukum Ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.³¹

Pada awalnya hukum ketenagakerjaan disebut hukum perburuhan, dan sekarangpun keduanya masih dipakai baik oleh para ahli hukum maupun dunia akademik, dimana hukum perburuhan berasal dari kata “*arbeidsrecht*”. Kata *arbeidsrecht* sendiri, banyak batasan pengertiannya.³²

Seringkali terjadi salah kaprah seakan-akan yang disebut pekerja/buruh/karyawan adalah orang-orang yang bekerja di pabrik, para cleaning service dan staf-staf administrasi di kantor-kantor. Sedangkan para manager dan kepala-kepala bagian, para direktur bukan sebagai pekerja. Dalam hukum ketenagakerjaan pekerja adalah Setiap orang yang

³¹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2012), h. 35.

³²Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Banten: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011), h. 1

bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dan pekerja.³³

Ketenagakerjaan diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang diundangkan pada lembaran negara tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret 2003, dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan itu, pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun spiritual (Penjelasan Umum atas Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).³⁴ Namun, seiring berjalannya waktu, upah sekarang diatur di dalam Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah merumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.³⁵ Dari pengertian ini, dapat dipahami bahwa, yang diatur dalam Undang Undang ketenagakerjaan

³³Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, (Tangerang: Visi Media, 2006), h. 1

³⁴Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), h. 9

³⁵Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan,...*, h. 3

adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh, menyangkut hal-hal sebelum masa kerja, antara lain; menyangkut pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja, dan lain-lain. Abdul Kharim merumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan dari unsur- unsur yang dimiliki, yaitu:³⁶

- a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/ majikan;
- c. Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa;
- d. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi: masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.

Kemudian Pasal 1 angka 13 memberikan definisi tentang tenaga kerja asing, yaitu warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia,³⁷ orang asing dapat diberi pengertian, yaitu orang yang bukan warga negara Indonesia dan sedang berada di Indonesia, pengertian orang asing termasuk pula badan hukum asing yaitu badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum asing, sehubungan dengan pengertian itu Pasal 7 UU No. 12 Tahun 2006 menyebutkan

³⁶Agusmidah, *Hukum Ketenagkerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010) h. 5

³⁷Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perbankan Syariah Undang Undang Nomor 21 Tahun 2008*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2009) h. 76

setiap orang yang bukan warga negara Indonesia diperlakukan sebagai orang asing.³⁸

Pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, yaitu tidak hanya pengusaha dan pekerja/ buruh saja tetapi juga pihak-pihak lain yang terkait. Luasnya para pihak ini karena masing-masing pihak yang terkait dalam hubungan industrial saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang dan/jasa. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan tersebut adalah pekerja/buruh, pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, dan pemerintah/penguasa.³⁹

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/ buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan

³⁸Gatot Supramono, *Hukum Orang Asing di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014) h.

³⁹Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*,..., h.10

kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan Industrial.⁴⁰

9. Pihak-pihak yang Terlibat dalam Ketenagakerjaan

a. Pengusaha

Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.⁴¹

b. Pekerja/Buruh

Buruh/pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴²

Menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar

⁴⁰Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*,..., h. 3

⁴¹Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan*,..., h. 5

⁴²Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007),

hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 8 mengenai perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan meliputi: Kesempatan kerja, Pelatihan kerja, Produktivitas tenaga kerja, Hubungan industrial, Kondisi lingkungan kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan tenaga kerja.⁴³

Masalah ketenagakerjaan terus menerus mendapat perhatian dari berbagai pihak, seperti pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat dan keluarga. Pemerintah melihat masalah ketenagakerjaan sebagai salah satu bahkan sentral pembangunan nasional, karena ketenagakerjaan itu pada hakikatnya adalah tenaga pembangunan yang banyak sumbangannya terhadap keberhasilan pembangunan bangsa termasuk pembangunan di sektor ketenagaan itu sendiri. Dimana pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

- 1) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimum,
- 2) Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional
- 3) Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraannya, dan
- 4) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.⁴⁴

⁴³Pasal 1, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴⁴Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*,..., h. 17

Dalam pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan. Strategi dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Sebagian besar manusia di muka bumi Indonesia menyadari bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (*actor*) dalam mencapai tujuan pembangunan.

Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan. Tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.⁴⁵

Sumarsono menyatakan tenaga kerja sebagai semua orang yang bersedia untuk bekerja. Pengertian tenaga kerja tersebut meliputi mereka yang bekerja untuk dirinya sendiri ataupun keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang bersedia bekerja dan mampu untuk bekerja namun tidak ada kesempatan kerja

⁴⁵Tambunan. *Tenaga Kerja*. (Yogyakarta: Bpfe 2002), h. 78

sehingga terpaksa menganggur. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁴⁶

Tenaga kerja juga dapat diartikan, bahwa tenaga kerja adalah orang yang bersedia atau sanggup bekerja untuk diri sendiri atau anggota keluarga yang tidak menerima upah serta mereka yang bekerja untuk upah. Sedangkan menurut pendapat Simanjuntak, bahwa tenaga kerja adalah kelompok penduduk dalam usia kerja, dimana ia mampu bekerja atau melakukan kegiatan ekonomis dalam menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁴⁷

Dari definisi di tersebut, dapat dipahami bahwa tenaga kerja merupakan kelompok orang-orang dari masyarakat yang mampu melakukan kegiatan serta mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik, kemampuan diukur dengan usia dengan kata lain orang yang dalam usia kerja disebut sebagai penduduk dalam usia kerja (*working age population*).⁴⁸

Tenaga kerja juga berarti tenaga kerja manusia, baik jasmani maupun rohani, yang digunakan dalam proses produksi, yang disebut

⁴⁶Devi Lestyasari, *Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur*, (Surabaya: Fakultas Ekonomi, Unesa, 2019), h. 39

⁴⁷Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar, ...*, h. 15

⁴⁸Suroso. *Ekonomi Produksi*. (Bandung: Lubuk Agung 2004), h. 109

juga sebagai sumber daya manusia. Tenaga kerja inilah yang menggarap sumber daya produksi alam. Manusia tidak hanya menggunakan tenaga jasmani, melainkan juga tenaga rohani. Tenaga kerja jasmani adalah tenaga kerja yang mengandalkan fisik atau jasmani dalam proses produksi. Sedangkan tenaga kerja rohani adalah tenaga kerja yang memerlukan pikiran untuk melakukan kegiatan proses produksi.⁴⁹ Sitanggang dan Nachrowi, memberikan ciri-ciri tenaga kerja yang antara lain:

- 1) Tenaga kerja umumnya tersedia di pasar tenaga kerja dan biasanya siap untuk digunakan dalam suatu proses produksi barang dan jasa. Kemudian perusahaan atau penerima tenaga kerja meminta tenaga kerja dari pasar tenaga kerja. Apabila tenaga kerja tersebut telah bekerja, maka mereka akan menerima imbalan berupa upah atau gaji.
- 2) Tenaga kerja yang terampil merupakan potensi sumber daya manusia (SDM) yang sangat dibutuhkan pada setiap perusahaan untuk mencapai tujuan.⁵⁰

c. Organisasi Pekerja/Buruh

Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Keberhasilan maksud ini sangat tergantung dari kesadaran para pekerja untuk

⁴⁹Tambunan. *Tenaga Kerja*, ..., h. 80

⁵⁰Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, ..., h. 20

mengorganisasikan dirinya, semangkin baik organisasi itu, maka akan semangkin kuat.

Sebagai implementasi dari amanat ketentuan Pasal 28 UUD 1945 tentang kebebasan berserikat dan berkumpul mengeluarkan pikiran dengan lisan maupun tulisan yang ditetapkan dengan undang-undang, maka pemerintah telah meratifikasi konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 98 dengan Undang-Undang No. 18 Tahun 1956 mengenai Dasar-Dasar Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama.⁵¹

d. Organisasi Pengusaha

Selanjutnya untuk meningkatkan peran serta pengusaha nasional dalam kegiatan pembangunan, maka pemerintah melalui Undang-Undang No. 49 Tahun 1973 membentuk Kamar Dagang dan Industri (KADIN). KADIN adalah wadah bagi pengusaha Indonesia dan bergerak dalam bidang perekonomian.

Organisasi pengusaha yang khusus mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). APINDO lahir didasari atas peran dan tanggung jawabnya dalam pembangunan nasional dalam rangka turut serta mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur, maka pengusaha Indonesia harus ikut serta secara aktif mengembangkan peranannya sebagai kekuatan sosial dan ekonomi, maka dengan akte

⁵¹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*,..., h. 8

notaris Soedjono tanggal 7 Juli 1970 dibentuklah “Permusyawaratan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia”.

e. Pemerintah

Campur tangan Pemerintah (Penguasa) dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan perburuhan/ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah.⁵² Atas dasar itu Pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak. Sebagai institusi yang bertanggung jawab terhadap masalah ketenagakerjaan, Departemen Tenaga Kerja juga dilengkapi dengan berbagai lembaga yang secara teknis membidangi hal-hal khusus yakni:

- 1) Balai Latihan Kerja, menyiapkan/memberikan bekal kepada tenaga kerja melalui tenaga kerja.
- 2) Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI), sebagai lembaga yang menangani masalah penempatan tenaga kerja untuk bekerja baik disektor formal maupun informal di dalam maupun di luar negeri.

⁵²Devi Lestiyasari, *Hubungan Upah Minimum, ...,* h. 47

3) Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4), menyelesaikan perselisihan perburuhan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha dan sebagai lembaga perijinan dalam masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).⁵³

Pembangunan ketenagakerjaan Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :⁵⁴

- 1) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- 2) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja.
- 3) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- 4) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dimaksud, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.⁵⁵

⁵³Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2003), h. 36-37

⁵⁴Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*,..., h. 38

⁵⁵Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*,..., h. 14

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh yang dimaksud salah satunya adalah upah minimum. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri.⁵⁶

10. Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Dalam hal ini, terdapat beberapa dasar hukum ketenagakerjaan yang peneliti himpun sebagai berikut ini :

- a. Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh
- c. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Ketenagakerjaan ini mencakup:
 - 1) Ordonansi pengerahaan Orang Indonesia untuk melakukan pekerjaan diluar Indonesia
 - 2) Ordonansi 17 Desember Tahun 1925 Peraturan tentang pembatasan Kerja Anak dan kerja Malam bagi Wanita
 - 3) Ordonansi Tahun 1926 Peraturan mengenai kerja anak-anak dan orang muda diatas kapal

⁵⁶Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003, ...,* h. 67

- 4) Ordonansi 4 Mei 1936 tentang ordonansi untuk mengatur mencari calon pekerja
- 5) Ordonansi tentang Pemulangan Buruh yang diterima atau yang dikekarahkan dari Luar Indonesia
- 6) Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 Tentang Pembatasan kerja anak-anak
- 7) Ordonansi Nomor 1 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang Undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia
- 8) Undang Undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan
- 9) Undang Undang Nomor 3 Tahun 1958 Tentang Penempatan Tenaga Asing
- 10) Undang Undang Nomor 8 Tahun 1961 Tentang Wajib Kerja Sarjana
- 11) Undang Undang Nomor 7 Tahun 1963 Tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (*Lock out*) di Perusahaan, Jawatan, dan Badan yang Vital
- 12) Undang Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja
- 13) Undang Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan

- 14) Undang Undang Nomor 11 Tahun 1998 Tentang Perubahan berlakunya Undang Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan
- 15) Undang Undang Nomor 28 Tahun 2000 Tentang Penerapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 3 Tahun 2000 Tentang Perubahan atas Undang Undang Nomor 11 Tahun 1998 Tentang Perubahan Berlakunya Undang Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan menjadi Undang Undang
- d. Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang Undang ini mencabut:
- 1) Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan
 - 2) Undang Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta
- e. Undang Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja E. Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- f. Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mencabut :
- 1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - 2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁵⁷

⁵⁷Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan,...*, h. 25

11. Hak dan Kewajiban Pengusaha

Pemerintah dan perusahaan mempunyai suatu sistem yakni simbiosis mutualisme yang mana pemerintah Indonesia dan perusahaan sama-sama saling membutuhkan adanya perusahaan, pengusaha, serta pekerja menciptakan adanya suatu hubungan kerja. Pada dasarnya setiap hak dan kewajiban telah diatur dalam suatu peraturan baik itu umum maupun khusus.

Hak perusahaan antara lain:

- a. Perusahaan berhak menuntut pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya meski sudah melebihi jam kerja yang telah disepakati bersama dalam perjanjian kerja bersama ataupun kesepakatan khusus antara mereka;
- b. Perusahaan berhak mengingatkan pekerja untuk memenuhi dan menaati semua syarat dalam melakukan pekerjaannya.⁵⁸

Kewajiban perusahaan antara lain:

- a. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh harus membayar upah/gaji sebagai waktu lembur, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian-perjanjian kerja bersama antara perusahaan dan pekerja/buruh;
- b. Memeriksa kondisi badan, kondisi mental tenaga kerja; c
- c. Memeriksa semua tenaga kerja yang berada di bawah pengawasan perusahaan;

⁵⁸Djoko Triyanto. *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa*, (Mandar Maju, Bandung, 2004), h. 12

- d. Memberitahu dan menjelaskan kepada tenaga kerja tentang kondisi dan bahaya di tempat kerja, pengamalan alat pelindung diri dan cara sikap kerja;
- e. Menyediakan perlindungan bagi tenaga kerja; f. Melaporkan kecelakaan kerja yang terjadi.⁵⁹

12. Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh

Berkaitan dengan hak, maka Pekerja/Buruh mempunyai beberapa hak, antara lain adalah sebagai berikut:⁶⁰

- a. Hak atas pekerjaan Hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak azasi manusia seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.
- b. Hak atas upah yang adil hak ini merupakan hak yang sudah seharusnya diterima oleh pekerja sejak ia melakukan perjanjian kerja dan mengikatkan diri kepada pengusaha (majikan) atau pun kepada suatu perusahaan dan juga dapat dituntut oleh pekerja tersebut dengan alasan aturan hukum yang sudah mengaturnya yaitu pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul untuk bisa memperjuangkan kepentingan dan hak nya sebagai pekerja/buruh maka ia harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul dengan tujuan

⁵⁹Djoko Triyanto. *Hubungan Kerja, ...*, h. 12

⁶⁰Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja: Hubungan Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), cet-1, h. 19-20

memperjuangkan keadilan dalam hak yang harus diterimanya. hal ini dialaskan pada pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

d. Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja Berdasarkan Pasal 86 (1) huruf (a) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan beberapa hak, antara lain adalah sebagai berikut.⁶¹

- 1) Hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak azasi manusia seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa “tiaptiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.
- 2) Hak atas upah yang adil Hak ini merupakan hak yang sudah seharusnya diterima oleh pekerja sejak ia melakukan perjanjian kerja dan mengikatkan diri kepada pengusaha (majikan) atau pun kepada suatu perusahaan dan juga dapat dituntut oleh pekerja tersebut dengan alasan aturan hukum yang sudah mengaturnya yaitu pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁶¹Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja, ...*, h. 20

3) Hak untuk berserikat dan berkumpul Untuk bisa memperjuangkan kepentingan dan hak nya sebagai pekerja/buruh maka ia harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul dengan tujuan memperjuangkan keadilan dalam hak yang harus diterimanya.hal ini dialaskan pada pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

4) Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja Berdasarkan Pasal 86 (1) huruf (a) UndangUndang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan.

Adapun kewajiban dari pekerja/buruh yang diatur dalam Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Pasal 102 ayat (2): Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- b. Pasal 126 ayat (1): Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.

- c. Pasal 126 ayat (2): Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.
- d. Pasal 136 ayat (1): Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
- e. Pasal 140 ayat (1): Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.⁶²

13. Macam-macam Status Pekerja

Pekerja merupakan orang yang bekerja untuk orang lain yang mempunyai suatu usaha kemudian mendapatkan upah atau imbalan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya. Upah biasanya diberikan secara harian maupun bulanan tergantung dari hasil kesepakatan yang telah disetujui. Pekerja terdiri dari berbagai macam, yaitu:

- a. Pekerja harian, pekerja yang menerima upah berdasarkan hari masuk kerja;
- b. Pekerja kasar, pekerja yang menggunakan tenaga fisiknya karena tidak mempunyai keahlian dibidang tertentu;
- c. Pekerja musiman, pekerja yang bekerja hanya pada musim-musim tertentu (misalnya buruh tebang tebu);
- d. Pekerja pabrik, biasa disebut buruh yang bekerja di pabrik;

⁶²Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja, ...*, h. 20

- e. Pekerja tambang, pekerja yang bekerja di pertambangan.⁶³

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (15) ditegaskan bahwa hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur, upah, dan perintah. Undang-undang No 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (30) bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu kesepakatan.

14. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh

Perlindungan tenaga kerja dapat dibagi menjadi 3 jenis, yakni:⁶⁴

- a. Perlindungan ekonomis, yakni perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja adalah dalam bentuk penghasilan/upah yang cukup.
- b. Perlindungan sosial, yakni perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan dalam berserikat serta perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis, yakni perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk keselamatan kerja dan juga keamanan saat bekerja.

Berdasarkan tiga bentuk perlindungan yang disebutkan di atas maka pejabat perusahaan sebagai pihak yang berkuasa berkewajiban untuk melaksanakan dengan sebaik-baiknya hak dari tenaga kerja di perusahaan tersebut. Bila terdapat pelanggaran yang terjadi, maka sanksi akan berlaku pada pihak yang melakukan pelanggaran tersebut.

⁶³Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan, ...*, h. 38

⁶⁴Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 76.

F. Pengupahan

1. Pengertian Upah

Upah merupakan bayaran yang harus diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh kaum pekerja, dari hasil kerja keras dari pekerja ini tentu akan menentukan kestabilan perusahaan dan roda perekonomian disuatu negara.⁶⁵ Uraian tentang pengupahan untuk pengusaha diatas pastinya berpengaruh pada besar kecilnya upah yang hendak diterima oleh kalangan pekerja. Dalam perihai ini terdapat sebagian teori yang wajib dicermati karena ini merupakan teori dasar guna menempatkan upah.⁶⁶

Dalam Pasal I angka 30 Undang Undang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang berupa kompensasi dari pengusaha atau pemberi kerja pekerja atau buruh yang ditetapkan dan tata menurut suatu perjanjiankerja, kesepakatan, atau peraturan peraturan-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarga atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁶⁷ Dengan demikian, upah merupakan sesuatu yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan meliputi uang dan termasuk tunjangan.⁶⁸

⁶⁵Suwandi Arham dan Ahmad Saleh, "Omnibus Law,...., h. 72

⁶⁶Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Himpunan Peraturan PerundangUndang Tentang Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Industrial*, (Banten: Pemerintah Provinsi Banten, 2015) h. 562

⁶⁷Pasal 1 Angka 30 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, h.2

⁶⁸F.X Djumiadji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008, h. 26

Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 5 tahun 2003 pekerja mempunyai hak yang seharusnya diterima serta dinyatakan dalam wujud uang dari pengusaha ataupun perusahaan kepada pekerja atas sesuatu pekerjaan ataupun jasa yang sudah dilaksanakan serta perjanjian kerja, ataupun peraturan perundang-undangan yang tercantum tunjangan untuk pekerja serta keluarganya.⁶⁹

2. Dasar Hukum Pemberian Upah

Dasar hukum pemberian upah diatur di dalam :

- a. 1320 KUHPerdata tentang perjanjian
- b. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- c. Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Jaminan pengupahan, serta peraturan-peraturan lainnya.
- e. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor : SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokkan Upah, serta peraturan lainnya.
- f. Kepmenakertrans No. KEP./102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah lembur.⁷⁰

3. Asas-asas Upah

Asas yang ada di dalam upah yang terdiri dari sebagai berikut ini :⁷¹

- a. Terdapat hak yang harus diberikan dalam hubungan kerja yaitu upah

⁶⁹Pasal 1 Poin b Peraturan Pemerintah No. 5 Tahun 2003

⁷⁰Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019), h. 80

⁷¹A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, (Jakarta Timur, Ghalia Indonesia, 1985), h. 84-87.

- b. Pengusaha dilarang mendiskriminasi jenis kelamin bagi pekerja/buruh laki-laki dan perempuan didalam bidang pekerjaan yang sama.
- c. Seorang pengusaha diwajibkan untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan upah.
- d. Pengusaha harus berani mengambil resiko berupa memberikan upah lembur jika mempekerjakan melebihi batas waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib memberi upah lembur.
- e. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah lembur.
- f. Pengusaha tidak diperbolehkan membayarkan upah lebih rendah
- g. Upah tidak diberikan jika pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaannya.

4. Sistem Pengupahan di Indonesia

Sistem upah yang ada di Indonesia, antara lain:

- a. Upah tergantung jangka waktu, yaitu pembayarannya sesuai jangka waktu yang sebelumnya telah dijanjikan. Seperti halnya upah tiap jam, harian, mingguan, bahkan satu bulan sekali.
- b. Sistem pembayaran upah borongan, yaitu sistem yang berdasarkan perhitungan imbalan untuk jenis pekerjaan tertentu saja namun secara keseluruhan.
- c. Sistem pembayaran upah potongan, yaitu sistem yang pada umumnya diberlakukan terhadap harga suatu barang yang dihasilkan.

- d. Sistem pembayaran upah permufakatan, yaitu sistem pembayarannya diberikan kedalam satu kelompok setelah itu akan disama rata-kan oleh mereka sendiri.
- e. Upah bagi laba, yaitu sistem tersebut memberikan upah dari laba yang diperoleh suatu perusahaan disamping upah utamanya yang sebaiknya diterima.
- f. Sistem upah dengan skala berupah, yaitu sistem ini berdasarkan kondisi harga pasar dari produk yang dihasilkan oleh usaha yang bersangkutan.
- g. Sistem upah indeks, yaitu sistem pembayarannya disalurkan pada indeks biaya hidup rata-rata dari buruh, yang berdasarkan pada biaya hidup.⁷²

G. *Siyasah Dusturiyah*

1. Pengertian *Siyasah Dusturiyah*

Siyasah dusturiyah merupakan bagian *Fiqh* siyasah yang membahas masalah perundang-undangan negara. Dalam hal ini juga dibahas antara lain konsep-konsep konstitusi (undang-undang dasar negara dan sejarah lahirnya perundang-undangan dalam suatu negara), legislasi (bagaimana cara perumusan undang-undang), lembaga demokrasi dan syura yang merupakan pilar penting dalam perundang-undangan tersebut.⁷³ Di samping itu, kajian ini juga membahas konsep negara hukum

⁷²Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*,..., h. 82

⁷³Imam, Al-Mawardi. *Ahkam Sulthaniyah : Sistem Pemerintahan Khilafah Islam*. (Jakarta: Qisthi Press), 2014. h.89

dalam siyasah dan hubungan timbal balik antara pemerintah dan warga negara serta hak-hak warga negara yang wajib dilindungi.⁷⁴

Secara bahasa *Duṣṭuriyah* berasal dari bahasa Persia *duṣṭuri*. Semula artinya adalah seorang yang memiliki otoritas, baik dalam bidang politik maupun agama. Dalam perkembangan selanjutnya, kata ini digunakan untuk menunjukkan anggota kependetaan (pemuka agama) *zoroaster* (Majusi).

Setelah mengalami penyerapan ke dalam bahasa Arab, kata *Duṣṭuriyah* berkembang pengertiannya menjadi asas dasar/ pembinaan. Menurut istilah, *dusturiyah* berarti kumpulan kaidah yang mengatur dasar dan hubungan kerja sama antara sesama anggota masyarakat dalam sebuah negara baik yang tidak tertulis (konvensi) maupun yang tertulis (konstitusi).⁷⁵

Dapat disimpulkan bahwa kata *dusturiyah* itu adalah suatu norma aturan perundang-undangan yang mendasar sehingga dijadikan landasan utama dalam rujukan semua tata aturan dalam hal bernegara agar sejalan dengan nilai-nilai syari'at.⁷⁶

Dengan demikian semua peraturan perundang-undangan haruslah mengacu pada konstitusinya masing-masing setiap negara yang tercermin dalam nilai-nilai Islam dalam hukum-hukum syari'at yang telah dijelaskan

⁷⁴Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah, Konstektualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), cet. ke-I, h. 177

⁷⁵A. Djazuli, *Fiqh Siyasah, Implimentasi Kemaslahatan Umat Dalam Rambu-Rambu Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2013), cet. ke-5, h. 47

⁷⁶Ali Bin al-Mawardi, *Al-ahkam al-Sulthaniyyah Wa al-Wilayat al-Dinniyyah*, (Beirut: dar alKitab al-Alamiyyah, 2006), h. 190

oleh al-Quran dan *Sunnah* Nabi, baik mengenai akidah, akhlak, ibadah, muamalah, ataupun lainnya. Dengan demikian, *Siyasah dusturiyah* adalah bagian *Fiqh* siyasah yang membahas masalah perundang-undangan negara agar sejalan dengan nilai-nilai syari'at.⁷⁷

Siyasah dusturiyah dikatakan sebagai bagian *Fiqh* siyasah yang membahas masalah perundang-undangan negara, yang lebih spesifik lingkup pembahasannya mengenai prinsip dasar yang berkaitan dengan bentuk pemerintahan, aturan yang berkaitan dengan hak-hak rakyat dan pembagian kekuasaan.

Secara keseluruhan persoalan-persoalan di atas tidak terlepas dari dua hal pokok; Pertama, dalil-dalil kully, baik ayat-ayat al-Qur'an maupun hadits, *Maqasid al-syariah*, dan semangat Islam dalam mengatur masyarakat. Kedua, aturan-aturan yang dapat berubah karena perubahan situasi dan kondisi, termasuk didalamnya hasil *ijtihad* para ulama, meskipun tidak seluruhnya.⁷⁸

Apabila melihat pada definisi-definisi di atas, tampaknya dalam politik Islam (*siyasah*) terdapat tiga unsur yang berkaitan satu dan lainnya, yakni Negara (pihak yang mengatur dan aturannya bersifat eksekutif); Umat atau masyarakat (pihak yang diatur); dan Kemaslahatan (hal-hal yang diatur atau diurus).

⁷⁷Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah, Konstektualisasi,*, h. 78

⁷⁸"Konsep Siyasah Dusturiyah dalam Fiqh Siyasah", Digilib.uinsby.ac.id.bab.11.pdf, h : 24- 26, diakses pada tanggal 1 Maret 2022

2. Ruang Lingkup *Siyasah Dusturiyah*

Fiqh siyasah dusturiyah mencakup bidang kehidupan yang sangat luas dan kompleks. Keseluruhan persoalan tersebut, dan persoalan *fiqh siyasah dusturiyah* umumnya tidak lepas dari dua hal pokok: pertama, dalil-dalil *kulliy*, baik ayat-ayat Al-Quran maupun hadis, *maqosidu syariah*, dan semangat ajaran Islam di dalam mengatur masyarakat, yang akan tidak akan berubah bagaimanapun perubahan masyarakat.⁷⁹

Karena dalil-dalil *kulliy* tersebut menjadi unsur dinamisator di dalam mengubah masyarakat. Kedua, aturan-aturan yang dapat berubah karena perubahan situasi dan kondisi, termasuk di dalamnya hasil *ijtihad* para ulama, meskipun tidak seluruhnya. *Fiqh siyasah dusturiyah* dapat terbagi kepada:⁸⁰

- a. Bidang *siyasah tasyri'iyah*, termasuk dalam persoalan *ahlu hali wal aqdi*, perwakilan persoalan rakyat. Hubungan muslimin dan non muslim di dalam satu negara, seperti Undang-Undang Dasar, Undang-undang, Peraturan Pelaksanaan, Peraturan daerah, dan sebagainya.
- b. Bidang *siyasah tanfidiyah*, termasuk di dalamnya persoalan *imamah, bai'ah, wizarah, waliy al-ahadi*, dan lain-lain
- c. Bidang *siyasah qadlaiyah*, termasuk di dalamnya masalah-masalah peradilan
- d. Bidang *siyasah idariyah*, termasuk di dalamnya masalah-masalah administratif dan kepegawaian.

⁷⁹Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah*,..., h. 177

⁸⁰Djazuli, *Fiqh Siyasah ,Implimentasi Kemaslahatan*,..., h. 50

Walapun demikian, ada juga di antara para fuqaha dan ulama Islam yang membicarakan pula bagian-bagian lainnya dari negara, seperti AlFarabi, Ibnu Sina, Al-Mawardi, Al-Ghazali, Ibnu Rusydi, dan Ibnu Khaldun.⁸¹

3. Dasar Hukum *Siyasah Dusturiyah*

a. Al-Qur'an

Al-Qur'an adalah sumber pokok aturan agama islam yang utama dijadikan dasar dalam menentukan hukum. Al-Qur'an merupakan kalam Allah yang berisi firman-firman Allah dalam bentuk ragam hukum di dalamnya. Karena al-Quran diyakini berasal dari Allah dan teks-teksnya dianggap suci, maka setiap muslim harus mengakuinya sebagai pondasi segala macam superstruktur Islam.

Para tokoh-tokoh muslim banyak mencatat bahwasannya al-Quran merupakan satu-satunya sumber yang paling tinggi dalam menentukan hukum-hukum lainnya, karena alQuran tidak pernah mengalami kondisi dan perubahan apapun walau perkembangan zaman terus berjalan.⁸² Adapun ayat al-Quran yang berkenaan dengan pemimpin terkait dengan pembahasan *Siyasah dusturiyah* terdapat dalam surat An-Nisa ayat 59 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

⁸¹Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah*,..., h. 177

⁸²Khalid Ibrahim Jindan, *Teori Politik Islam Telaah kritis Ibnu Taimiyah Tentang Pemerintahan Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1995), cet. ke-1, h.51

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya (Q.S An-Nisa ayat ; 59).

Allah Juga Berfirman dalam alQur'an surah al-Imran ayat 104:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ١٠٤

Artinya: Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung. (Q.S Al-Imran : 104)

b. Sunnah

Sunnah secara harfiah adalah suatu praktek kehidupan yang membudaya atau suatu norma perilaku yang diterima secara komunal Oleh masyarakat yang meyakinkannya meliputi segenap ucapan dan tingkah laku Nabi. Proses periwayatan *Sunnah* biasanya disaksikan oleh beberapa orang yang mengetahui langsung kejadiannya tersebut dan disampaikan dari generasi ke generasi sejak zaman Nabi hingga akhir.⁸³

c. Ijma'

Dalam hukum Islam, *ijma'* merupakan suatu keputusan bersama untuk menentukan suatu hukum yang baik demi kemaslahatan urnat dengan cara musyawarah. Musyawarah ini timbul dari pemikiran kalangan ulama, *mufti*, ahli fikih maupun jajaran pemerintahan.apabila

⁸³Khalid Ibrahim Jindan, *Teori Politik Islam*,..., h. 70

di dalam musyawarah tersebut ada beberapa orang yang tidak setuju tersebut dinyatakan batal.⁸⁴

d. Qiyas

Qiyas adalah metode logika yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah yang berkenaan dengan legalitas suatu bentuk perilaku tertentu dengan cara menetapkan suatu kaitan positif atau negatif antara bentuk perilaku yang satu dengan bentuk perilaku yang lainnya dengan suatu prinsip umum. Metode *Qiyas* ini biasanya dipergunakan untuk menentukan hukum yang jelas ada berbagai permasalahan yang banyak dan kompleks. *Qiyas* biasanya menggunakan dalil-dalil al-Quran maupun hadist yang sekiranya sama bentuk perbuatan hukum yang dihadapi.⁸⁵

H. Maqasyid Syariah

1. Pengertian Maqasyid Syariah

Maqasyid syariah terdiri atas dua kata yaitu *maqasyid* dan *syariah*. Kata *maqasyid* bentuk jamak dari *maqshad* yang merupakan maksud atau tujuan, sedangkan *syariah* mempunyai arti hukum-hukum Allah yang ditetapkan untuk manusia agar menjadi pedoman untuk kebahagiaan dunia dan akhirat. Maka demikian *maqasyid syariah* diartikan tujuan-tujuan yang hendak dicapai dari suatu penetapan hukum. Kajian teori *maqasyid syariah* dalam hukum Islam sangat penting. Urgensi tersebut didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan di

⁸⁴A. Djazuli, *Fiqh Siyasah*,..., h. 90

⁸⁵A. Djazuli, *Fiqh Siyasah*,..., h. 91

antaranya yaitu hukum Islam hukum yang bersumber dari wahyu tuhan dan di peruntukan oleh manusia.⁸⁶

Perintah dan larangan Allah dalam Al-Qur'an, begitu pula larangan dan perintah dari Nabi Muhammad SAW dalam *sunnah* yang terumuskan *fiqh* akan terlihat bahwa semua mempunyai tujuan tertentu dan tidak siasia. Mempunyai hikmah tersendiri yaitu sebagai rahmat bagi umat manusia, sebagaimana di tegaskan dalam ayat al-Qur'an, salah satunya surat Al-Anbiya : 107

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ ١٠٧

Artinya : “Dan tidaklah kami mengutusmu, kecuali menjadi rahmat bagi seluruh alam” (QS. Al-Anbiya : 107)

Al-Syathibi tidak mendefinisikan *maqasyid syariah* sebagai kemaslahah atau kebaikan dan kesejahteraan umat manusia di dunia. Kalangan ulama *ushul fiqh* dalam kaitan penta'lilan dan kemaslahatan sebagai *maqasyid syariah*, tidak di temukan perbedan antara mereka yang berteologi *asy'ariyah* dan mereka yang menganut teologi *muktazilah*. Al Ghazali yaitu seorang ahli *usul* ternama di kalangan *asy'ariyah*. Abu Al-Hasan Al-Basri dari kalangan *muktazilah* dalam pandangannya tentang *illah*. Pembahasan ini merupakan garis jelas dapat di tarik kepada pembahasan tentang maslahat sebagai *maqasyid syariah*.⁸⁷

⁸⁶Ghofar sidiq, *Teori Maqashid syariah dalam Hukum Islam*, Jurnal : Sultan Agung Vol XLIV, No.118,(Juni-Agustus 2009). h. 118-119.

⁸⁷Asafri Bakri, *Konsep Maqashid Syariah Menurut Al-syathibi*, (Jakarta :PT Raja Grafindo Persada, 1996). h. 59

Karyanya *Al-Muwafaqat*, Al-syathibi mempergunakan kata yang berbeda kaitannya dengan *maqasyid syariah*. Kata-kata tersebut di antaranya *maqasyid al-syariah*, *al-maqasyid alsyariyyah fi alsyari'ah*, dan *maqasyid min syar'i al-hukm*. Walaupun dengan kata yang berbeda, namun mengandung pengertian yang sama yakni tujuan hukum yang di turunkan oleh Allah.

Menurut Al-Syathibi yang di kutip dari ungkapannya sendiri “sesungguhnya syariat itu bertujuan mewujudkan kemaslahatan manusia dunia dan akhirat”. Ungkapan yang lain dikatakan oleh Al-Syathibi “hukum-hukum disyariatkan untuk kemaslahatan hamba”. Pernyataan dari Al-Syathibi tersebut dapat dikatakan bahwa kandungan Maqasyid syariah atau tujuan hukum dalam kemaslahatan manusia.⁸⁸

Bagi al- Ghazali, *maslahah* arti asalnya ialah *maslaha* dalam hukum Islam merupakan tiap perihal yang di maksudkan guna memelihara tujuan syariat yang pada intinya terangkum dalam *al-mabaadi' al-khamsyah* ialah proteksi terhadap agama (*hifid al-din*), jiwa (*hifzd al-nafs*) ide (*hifzd-' aql*), generasi (*hifdz al-nasl*), serta harta (*hifzd al-maal*).⁸⁹ Tiap hukum yang memiliki tujuan memelihara kelima perihal tersebut diucap *maslahah*, serta tiap perihal yang membuat hilangnya lima faktor ini diucap *mafsadah*. Melindungi kelima pokok yang sudah diucap di atas (agama, jiwa, ide generasi serta harta) ialah peringkat *al-dharurat* (sangat urgen).

⁸⁸Al-Syathibi, *al-Muwafaqat, Tahqiq, Abu Ubaidah*, (Dar Ibn Affan, 1996), h.93

⁸⁹Ridwan Jamal, “Maqashid Al-Syari’ah,...”, h. 5

Serta ini ialah tingkatan yang paling tinggi dari *al-mashlahah* yang butuh dilindungi. Imam al-Ghazali menerangkan peringkat yang ketiga dari *masalahah*, ialah masalah yang tidak termaktub ke dalam *al-dharurat* serta tidak pula tercantum ke dalam katagori *al-hajat*, namun dikelompokkan ke dalam *al-tahsin* (menaikkan baik) serta *al-tazyin* (memperindah), manfaatnya merupakan buat melindungi serta memelihara cara/metode yang terbaik dalam adat (tradisi) serta *mu'amalah* (interaksi) yang berlaku dalam masyarakat.⁹⁰

Contoh yang dikemukakan merupakan tidak dibenarkan hamba sahaya jadi saksi, meski fatwa serta riwayatnya diterima, sebab tingkat ataupun posisi hamba sahaya lebih rendah dibanding orang yang merdeka. Perihal ini diakibatkan peran mereka lemah serta di dasar kuasa pemiliklya, sehingga tidak dapat dijadikan saksi dengan anggapan terdapatnya tekanan- tekanan serta pihak majikan.

Tujuan Allah SWT mensyariatkan hukum-Nya merupakan buat memelihara kemaslahatan manusia, guna menjauhi mafsadat, maupun gabungan keduanya sekalian, baik di dunia ataupun di akhirat. Tujuan tersebut hendak dicapai lewat iaklif, yang penerapannya sangat bergantung pada uraian sumber lidkUin yang utama yakni Al- Quran serta Al-Hadits. Dalam rangka mewujudkan kemaslahatan di dunia serta di akhirat, bersumber pada riset para pakar ushul fiqh, terdapat lima faktor pokok

⁹⁰Suansar Khatib, Konsep Maqashid Al-Syari`Ah: Perbandingan Antara Pemikiran Al-Ghazali Dan Al-Syathibi, *Jurnal : MIZANI: Wacana Hukum, Ekonomi dan Keagamaan* Vol. 5, No. 1, 2018, h. 55

yang wajib di pelihara serta diwujudkan. Kelima pokok tersebut merupakan agama, jiwa, ide, generasi, serta harta. Seseorang mukallaf hendak mendapatkan kemaslahatan, manakala dia bisa memelihara kelima aspek pokok itu, kebalikannya dia hendak merasakan terdapatnya *mafsadat*, manakala dia tidak bisa memeliharanya dengan baik.⁹¹

2. Pembagian *Maqasyid Syariah*

Pemaparan hakikat dalam *Maqasyid syariah* mengemukakan bahwa dari segi substansi *maqasyid syariah* adalah kemaslahatan. Kemaslahatan dalam taklif Tuhan dapat berwujud dua bentuk yaitu dalam bentuk *hakiki*, yakni manfaat langsung dari arti kausalitas. Sedangkan kedua dalam bentuk *majazi* yakni bentuk merupakan sebab yang membawa kepada maslahatan. Kemaslahatan menurut Al-syathibi dilihat dari sudut pandang di bagi dua yaitu:

a. *Maqasyid Al-Syar'i* (Tujuan Tuhan)

Maqasyid al-syariah dalam arti *Maqasyid syariah* mengandung empat aspek yaitu:

- 1) Tujuan awal dari syariat yakni kemaslahatan manusia di dunia dan akhirat. Aturan hukum yang diturunkan Allah hanyalah untuk kemaslahatan manusia itu sendiri. Kaitannya dengan ini, Al-Syathibi mengikuti ulama-ulama sebelumnya membagi maslahat manusia kepada tiga klasifikasi penting yaitu: *dhauriyyat* (primer), *hajiyyat* (skunder) serta *tahsinat* (tertier, suplemen).

⁹¹Suansar Khatib, Konsep Maqashid Al-Syari`ah, ..., h. 56

2) Syariat sebagai sesuatu yang harus dipahami. Al-syathibi menyebut hal penting yang berkaitan dengan hal ini. Pertama, syariah di turunkan dalam bahasa arab sebagaimana yang tertuang di dalam al-qur'an surah Yusuf Ayat 2 yang berbunyi :

إِنَّا أَنْزَلْنَاهُ قُرْآنًا عَرَبِيًّا لَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ ۚ

Artinya : Sesungguhnya Kami menurunkannya berupa Al Quran dengan berbahasa Arab, agar kamu memahaminya, (Q.S Yusuf :2)

Imam Al-syathibi mengatakan “siapa yang hendak memahaminya, maka dia seharusnya memahami lidah Arab terdahulu”. Kedua, syariat bersifat ummiyyah. Artinya syariah di turunkan kepada umat yang tidak mengetahui ilmu-ilmu lain, tidak belajar ilmu lain.

3) Syariat sebagai hukum taklifi yang harus dilakukan. Menurut al-Syathibi, adanya *taklif*, tidak dimaksudkan agar menimbulkan *masyaqqah* (kesulitan) bagi pelakunya (*mukallaf*) akan tetapi sebaliknya, di balik itu ada manfaat tersendiri bagi *mukallaf*.⁹²

Tujuan syariat yaitu membawa manusia ke bawah naungan hukum. Al-syathibi menjelaskan bahwa syariat yang di turunkan oleh Allah berlaku untuk semua hambanya, tidak ada pengecualianselain dengan sesuatu yang sudah di gariskan oleh syariat.

b. *Maqasyid Al-Mukallaf* (Tujuan *Mukallaf*)

Al-syathibi menekankan pada dua hal antara lain :

⁹²Asafri Bakri, *Konsep Maqashid Syariah Menurut Al-syathibi*, (Jakarta : PT Raja Grafindo), h. 70.

- 1) Tujuan *Syar'i* pada subjek hukum merupakan sebagai niat dalam perbuatan yang akan dilakukan harus dengan tuntunan syariah. Sehingga dalam hal “niat” yang menjadi dasar suatu amal perbuatan.
- 2) Siapapun yang menjalankan perintah Allah yang mempunyai maksud tidak sesuai dengan syariah, maka perbuatannya dianggap batal.⁹³

3. Unsur *Maqasyid Syariah*

Maqasyid syariah mempunyai aspek pertama untuk pemberlakuan syariah oleh Tuhan. Hakikat atau tujuan awal pemberlakuan syariat yaitu untuk mewujudkan kemaslahatan manusia. Kemaslahatan dapat diwujudkan dan dipelihara.⁹⁴ Menurut As Syatibi ada lima pokok unsur di antaranya :

a. Menjaga Agama (*Hifz Diin*)

Allah telah memerintahkan kepada hambanya untuk beribadah. Bentuk ibadah yang dimaksud yaitu shalat, zakat, puasa, haji, zikir, doa. Dengan cara menjalankan perintah Allah maka tegaklah din seseorang. Islam menjaga hak dan kebebasan. Kebebasan yang pertama yaitu kebebasan berkeyakinan dan beribadah, setiap pemeluk agama berhak atas agama dan mazhabnya, tidak boleh dipaksa untuk meninggalkannya menuju agama

⁹³Asafri Bakri, *Konsep Maqashid*,..., h. 70

⁹⁴Muhammad Fauzinudin Faiz, *Kamus Kontemporer Mhasantri 3 Bahasa*, (Surabaya: Penerbit Imtiyaz, 2012), h. 105.

ataumazhab lain serta tidak boleh ditekan untuk berpindah dari keyakinan untuk masuk Islam.⁹⁵

b. Menjaga Jiwa (*Hifz Nafs*)

Hak paling utama yang diperhatikan Islam yaitu hak hidup, hak yang disucikan dan tidak boleh dihancurkan kemuliannya. Dalam agama Islam, nyawa manusia adalah sesuatu yang sangat berharga dan harus dijaga dan dilindungi. Seorang muslim dilarang membunuh orang lain atau dirinya sendiri. Islam melindungi umat manusia untuk menjaga keselamatan jiwa dari pembunuhan tanpa alasan yang benar. Allah mengharamkan membunuh manusia tanpa alasan yang dibenarkan oleh Islam, jika seseorang melakukan perbuatan tersebut maka wajib atasnya hukuman *qishas*. Selain larangan membunuh orang lain, Islam juga melarang seseorang melakukan bunuh diri.⁹⁶

c. Menjaga Akal (*Hifz Aql*)

Islam memandang akal manusia adalah anugrah terbesar dari Allah. Syariat mewajibkan seseorang untuk memelihara akal dari apa saja yang merusak fungsinya.⁹⁷

d. Menjaga Keturunan (*Hifz Nasl*)

Islam menjamin kehormatan manusia dengan memberikan perhatian yang sangat besar. Menjaga keturunan dapat di gunakan untuk memberikan spesialisasi kepada hak asasi mereka. Sebagai alasan diwajibkannya memperbaiki keturunan, membina sikap

⁹⁵Jauhar, A. A. *Maqshid Syariah*. (Jakarta: Penerbit Amzah, 2009), h. 40

⁹⁶Jauhar, A. A. *Maqshid Syariah*, ..., h. 40

⁹⁷Jauhar, A. A. *Maqshid Syariah*, ..., h. 41

mental agar terjalin persahabatan sesama umat manusia. Allah mengharamkan zina dan perkawinan sedarah serta menyifatkan zina sebagai kejadian yang keji. Islam menjamin kehormatan manusia dengan memberikan perhatian yang sangat besar, dapat digunakan untuk memberikan spesialisasi kepada hak asasi mereka. Perlindungan ini terlihat dalam sanksi berat yang dijatuhkan dalam masalah zina, masalah menghancurkan kehormatan orang lain.⁹⁸

e. Menjaga Harta (*Hifz Mall*)

Memperoleh harta yang halal, Islam memperbolehkan berbagai macam bentuk muamalah antara lain jual beli, sewa menyewa, gadai. Syariat Islam mengharamkan umatnya memakan harta yang batil, antara lain mencuri, riba, menipu, mengurangi timbangan, korupsi. Menjaga harta adalah mencari harta demi menjaga eksistensinya dan menambah kenikmatan materi dan religi.⁹⁹

Manusia tidak boleh berdiri sebagai penghalang antara dirinya dengan harta. Namun semua motivasi untuk mencari harta harus dibatasi dengan 3 syarat yaitu harta didapati dengan cara halal, dipergunakan untuk hal-hal yang halal, dan dari harta ini harus dikeluarkan untuk hak Allah dan masyarakat di sekelilingnya. Imam Al-Ghazali berpendapat bahwa sesungguhnya mengambil manfaat dan menolak mudharat merupakan menjadi tujuan makhluk. Baik

⁹⁸Jauhar, A. A. *Maqshid Syariah*, ..., h. 41

⁹⁹Al-Raisuni, Ahmad, *Nazhariyah Al-Maqashid 'inda Al-Imam Al-Syathibi*, Al-Dar Al-Alamiyah li Al-Kitab Al-Islamiyah), h. 208

buruknya makhluk tergantung tujuan makhluk tersebut untuk mencapai keberhasilan”¹⁰⁰.

4. Penerapan *Maqasyid Syariah*

Maqasyid syariah merupakan ilmu yang mempunyai peran penting dalam kehidupan manusia. Tanpa ilmu *Maqasyid syariah*, manusia kehilangan arah dalam menentukan tujuan disyar’iatkan suatu hukum dalam kehidupan. Di antara peran *Maqasyid syariah* antara lain:

1. *Maqasyid syariah* mampu mengetahui hukum yang bersifat umum (*Kuliyah*) maupun khusus (*Juz’iyyah*).
2. Memahami *nash syar’i* secara benar dalam tataran praktik.
3. Membatasi makna *lafadz* yang dimaksud secara benar, dikarenakan *nash* yang berkaitan dengan hukum sangat variatif baik *lafadz* maupun makna.
4. Ketika tidak terdapat dalil al-qur’an maupun *as-sunnah* dalam kontemporer maka para *mujtahid* menggunakan *Maqasyid syariah* dalam *istinbath* hukum pasca mengkombinasikan *ijtihad*, *ihtisan*, *istihlah*
5. *Maqasyid syariah* mampu membantu *mujtahid* guna mentarjih hukum sesuai kondisi masyarakat.¹⁰¹

Kemaslahatan dapat di wujudkan ketika lima unsur pokok mampu di wujudkan dan dipelihara. Di antara kelima pokok tersebut, menurut

¹⁰⁰Atiqi Chollisni, Analisis Maqashid Syariah dalam Keputusan Memilih Hunian Islami Pada Perumahan Ilhami Tangerang, *Jurnal : Hukum Islam*, Vol.7 Np,1, (April 2016). h. 50

¹⁰¹Muhammad Mustafa Az-zulaili, *Maqashid Syariah Allslamiyah*, (Surabaya : Maktabah Samilah), h. 19.

Al-syathibi yaitu agama, jiwa, keturunan, akal dan harta. Mengenai usaha untuk mewujudkan dan memelihara lima unsur pokok, beliau membagi tiga tingkatan yaitu :

1. *Maqasyid al-daruriyat*, aspek ini mempunyai maksud untuk memelihara lima unsur pokok di atas.
2. *Maqasyid al-hajiat*, aspek ini di maksudkan untuk menghilangkan kesulitan untuk menjadikan lima unsur pokok tersebut terpelihara lebih baik.
3. *Maqasyid al-tahsiniyat*, aspek tahsiniyat membawa upaya memelihara unsur pokok tidak sempurna.¹⁰²

Sebagai contoh di antara tiga aspek di atas yaitu dalam memelihara unsur agama, aspek *daruriyat* yaitu mendirikan salat, keharusan menghadap kiblat disebut aspek *hajiyat* serta menutup aurat merupakan aspek *tahsiniyat*.¹⁰³

¹⁰²Jauhar, A. A. *Maqshid Syariah*,..., h. 45

¹⁰³Muhammad Mustafa Az-zulaili, *Maqashid Syariah*,..., h. 20