

ANALISIS UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA PASAL 91 DALAM TINJAUAN FATWA DSN MUI NOMOR: 09/DSN- MUI/IV/2000

Rahma Dani¹⁾, Farida Arianti²⁾

¹⁾IAIN Batusangkar

E-mail: rahmadani.btr.hes@gmail.com

²⁾IAIN Batusangkar

E-mail: faridaarianti@iainbatusangkar.ac.id



Abstract: Article 91 of the Employment Creation Law regarding wages was abolished which originally existed and was enforced in the labor law. On the other hand, the DSN MUI fatwa No: 09/DSN-MUI/IV/2000 already regulates wages in Islam. The method or study used in this paper is library research. Thus the results of this study are that the Fatwa of DSN MUI No: 09/DSN-MUI/IV/2000 is obliged to pay wages for workers, but the Job Creation Act was abolished. In this case, the Job Creation Law, which was ratified by the government, has made long considerations and discussed articles in depth and is ready to be applied in the community.

Keywords: Law, Copyright, National Sharia Council

Abstrak: Undang-undang Cipta Kerja Pasal 91 tentang pengupahan dihapuskan yang awalnya ada dan diberlakukan dalam undang-undang ketenagakerjaan. Sebaliknya dalam fatwa DSN MUI No: 09/DSN-MUI/IV/2000 sudah terlebih dahulu mengatur tentang pengupahan dalam Islam. Metode atau kajian yang digunakan dalam tulisan ini adalah kepustakaan (*library research*). Dengan demikian hasil penelitian ini adalah bahwa Fatwa DSN MUI No: 09/DSN-MUI/IV/2000 wajib membayar upah bagi pekerja, namun Undang-undang Cipta Kerja hal tersebut dihapuskan. Dalam hal ini Undang-undang Cipta Kerja yang disahkan pemerintah, sudah membuat pertimbangan yang panjang dan membahas Pasal perpasal secara mendalam serta sudah siap diterapkan dalam masyarakat.

Kata Kunci: Undang-Undang, Cipta Kerja, Dewan Syariah Nasional

Pendahuluan

Hukum merupakan serangkaian aturan yang tersusun dalam suatu sistem, yang berisikan petunjuk tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan, serta perintah dan larangan bagi warga masyarakat, yang disertai sanksi pemaksa yang bersifat eksternal. Hukum juga dapat diartikan sebagai perintah-perintah dari penguasa yang berdaulat dalam masyarakat politik mengenai tingkah laku manusia (Qomar, 2013: 11). Perintah tersebut ada yang bersifat tertulis ada juga yang tidak tertulis (hukum adat). Seperti undang-undang (hukum tertulis), pada hakikatnya penafsiran undang-undang

menurut arti kata-kata merupakan suatu penafsiran awal yang pada akhirnya akan membimbing ke arah penafsiran yang lain. Alasannya karena bahasa merupakan alat utama oleh pembuat undang-undang untuk menyatakan kehendaknya. Tetapi tiap kata-kata pada dasarnya mempunyai sejarah sendiri. Kemungkinan kata-kata yang dipakai pembuat undang-undang mempunyai maksud tertentu yang sesuai dengan aliran-aliran yang ada dalam masyarakat pada waktu itu.

Begitu juga dengan penafsiran hukum secara sistematis membuat orang harus memperhatikan hubungan suatu perkataan yang hendak ditafsirkan dalam rangka yang lebih besar, yaitu dengan kalimatnya yang merupakan suatu Pasal, akan tetapi Pasal-pasal tersebut mempunyai hubungan lagi dengan beberapa Pasal lainnya mengenai suatu hal yang tertentu, yang ada sangkut-pautnya dengan beberapa hal dalam hubungan yang lebih luas lagi. Akhirnya dengan penafsiran itu orang memperoleh gambaran atau pandangan yang luas dan jelas tentang arti suatu perkataan dalam undang-undang seluruhnya.

Secara historis penafsiran undang-undang itu dua macam, pertama, penafsiran sejarah hukum yaitu dengan cara menyelidiki dan mempelajari sejarah perkembangan segala sesuatu yang berhubungan dengan hukum seluruhnya. Penafsiran tersebut adalah penafsiran yang luas yang meliputi penafsiran menurut sejarah penetapan perundang-undangan. Kedua, penafsiran sejarah penetapan ketentuan perundang-undangan yaitu penafsiran yang sempit, dengan cara melakukan penafsiran undang-undang dengan menyelidiki perkembangannya sejak dibuat dan untuk mengetahui apa maksud ditetapkannya peraturan itu. Sejalan dengan penafsiran undang-undang secara historis yaitu penafsiran yang dilakukan dengan jalan mencari maksud dan tujuan pembuatan undang-undang di dalam masyarakat (Arrasjid, 2014: 92).

Pembuatan undang-undang atau penyusunan undang-undang juga memiliki proses yang panjang serta memakan waktu yang sangat lama. Seperti penyusunan undang-undang cipta kerja, sejak penyusunan draf RUU Cipta Kerja di internal pemerintah pada tahun 2019, menyampaikan RUU Cipta Kerja oleh presiden kepada Ketua DPR RI melalui surat presiden (surpres), penyerahan UU Cipta Kerja oleh pemerintah kepada DPR RI, dan pembahasan mulai dilakukan pada rapat kerja Bales DPR RI.

Akhirnya pengambilan keputusan atas hasil pembahasan RUU Cipta Kerja pada pembicaraan tingkat I telah diputuskan pada rapat kerja badan legislative bersama dengan pemerintah dan DPR RI bersama DPD RI, yang menerima hasil pembahasan RUU tentang Cipta Kerja yang dilaporkan oleh ketua panja dan menyetujui RUU tentang Cipta Kerja untuk dibawa dalam tahap pembicaraan tingkat II pada rapat paripurna DPR. Persetujuan atas RUU Cipta Kerja menjadi Undang-undang diputuskan pada pembicaraan tingkat II.

Memiliki tingkat prosedur yang panjang, tentunya pemerintah membahas Pasal-pasal yang ada dalam undang-undang tersebut, bahkan harus mempertimbangkan apakah setiap Pasal yang di bahas dalam undang-undang bermanfaat bagi masyarakat. Namun pemerintah juga harus teliti dalam hal mengubah atau menghapus suatu Pasal, karena hal tersebut akan berpengaruh terhadap masyarakat. Dalam undang-undang cipta kerja yang disahkan pada tanggal 5 oktober 2020 terdapat Pasal yang dihapus, semula Pasal 91 ini terdapat di dalam undang-undang ketenagakerjaan. Namun dalam undang-undang cipta kerja ketentuan ini dihapus.

Pasal 91 ayat (1) undang-undang ketenagakerjaan mengatur, pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kemudian ayat Pasal 91 ayat (2) menyatakan, dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah

atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja atau buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam kajian ini adalah kepustakaan (*library research*). Studi pustaka atau kepustakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan Undang-undang Cipta Kerja Pasal 9 untuk dianalisis dengan fatwa DSN MUI No: 09/DSN-MUI/IV/2000 serta menghubungkannya dengan hukum Islam.

Hasil dan Pembahasan

Undang-undang

Peraturan perundang-undangan adalah hukum tertulis yang dibentuk dengan cara-cara tertentu oleh pejabat yang berwenang dan dituangkan dalam bentuk tertulis (Huda, 2014: 33). Peraturan perundang-undangan mempunyai dua karakteristik, yaitu berlaku umum dan isinya mengikat keluar. Sifat berlaku umum itulah yang membedakan antara peraturan perundang-undangan dengan penetapan. Penetapan berlaku secara individual tetapi harus dihormati oleh orang lain. Sebagai contoh penetapan, misalnya pemberian grasi oleh Presiden Republik Indonesia melalui suatu keputusan presiden (Keppres) kepada seorang terpidana yang putusan pemidanaannya telah memiliki kekuatan yang tetap.

Perbincangan mengenai peraturan perundang-undangan terdapat adanya hirarki dan asas preferensi. Hirarki merujuk kepada tata urutan peraturan perundang-undangan dan dalam hal ini isi peraturan perundang-undangan yang berada pada urutan yang lebih rendah dan tidak bertentangan dengan isi peraturan perundang-undangan yang berada pada urutan lebih tinggi.

Undang-undang merupakan produk parlemen dalam melakukan fungsi legislatif. Para anggota parlemen adalah wakil-wakil rakyat. Dalam suatu Negara yang demokratis, parlemen dipandang sebagai melaksanakan kehendak rakyat. Dengan melaksanakan fungsi legislatif, parlemen dianggap menyuarakan kehendak rakyat. Undang-undang dibuat oleh parlemen sehingga mempunyai kekuatan mengikat. Undang-undang perlu dilaksanakan dengan aturan pelaksanaan. Aturan pelaksanaan ini dibuat oleh kekuasaan eksekutif dalam melaksanakan tugas pemerintahan (Marzuki, 2008: 315). Begitu juga dengan pembuatan undang-undang cipta kerja yang telah disahkan pada 5 Oktober 2020 dengan tujuan untuk menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan kualitas tenaga kerja di Indonesia.

Fatwa DSN MUI

Fatwa DSN MUI No: 09/DSN-MUI/IV/2000 dijelaskan mengenai ijarah sebagai berikut:

Pertama: Rukun dan Syarat Ijarah

1. Sighat ijarah, yaitu ijab dan qabul berupa pernyataan dari kedua belah pihak yang berakad (berkontrak), baik secara verbal atau dalam bentuk lain.
2. Pihak-pihak yang berakad: terdiri atas pemberi sewa atau pemberi jasa.
3. Obyek akad ijarah adalah manfaat barang dan sewa atau manfaat jasa dan upah.

Kedua: Ketentuan obyek ijarah:

1. Obyek ijarah adalah manfaat dari penggunaan barang dan atau jasa.

2. Manfaat barang atau jasa harus bisa dinilai dan dapat dilaksanakan dalam kontrak.
3. Manfaat barang atau jasa harus bersifat dibolehkan (tidak diharamkan).
4. Kesanggupan memenuhi manfaat harus nyata dan sesuai dengan syari'ah.
5. Manfaat harus dikenali secara spesifik sedemikian rupa untuk menghilangkan jahalah (ketidaktahuan) yang akan mengakibatkan sengketa.
6. Spesifikasi manfaat harus dinyatakan dengan jelas, termasuk jangka waktunya. Bisa juga dikenali dengan spesifikasi atas identifikasi fisik.
7. Sewa atau upah adalah sesuatu yang dijanjikan dan dibayar nasabah kepada LKS sebagai pembayaran manfaat. Sesuatu yang dapat dijadikan harga dalam jual beli dapat pula dijadikan sewa atau upah dalam ijarah.
8. Pembayaran sewa atau upah boleh berbentuk jasa (manfaat lain) dari jenis yang sama dengan obyek kontrak.
9. Kelenturan dalam menentukan sewa atau upah dapat diwujudkan dalam ukuran waktu, tempat dan jarak.

Ketiga: Kewajiban LKS dan Nasabah dalam penyelesaian janji

1. Kewajiban LKS sebagai pemberi manfaat barang atau jasa:
 - a. Menyediakan barang yang disewakan atau jasa yang diberikan.
 - b. Menanggung biaya pemeliharaan barang.
 - c. Menjamin bila terdapat cacat pada barang yang disewakan.
2. Kewajiban nasabah sebagai penerima manfaat barang atau jasa:
 - a. Membayar sewa atau upah dan bertanggungjawab untuk menjaga keutuhan barang serta menggunakannya sesuai kontrak.
 - b. Menanggung biaya pemeliharaan barang yang sifatnya ringan (tidak materi).
 - c. Jika barang yang disewa rusak, bukan karena pelanggaran dari penggunaan yang dibolehkan, juga bukan karena kelalaian pihak penerima manfaat dalam menjaganya, ia tidak bertanggungjawab atas kerusakan tersebut.

Kempat: Jika salah satu pihak tidak menunaikan kewajibannya atau jika terjadi perselisihan di antara para pihak, maka penyelesaiannya dilakukan melalui Badan Arbitrase Syari'ah setelah tidak tercapai kesepakatan melalui musyawarah (MUI, 2000: 4).

Sebelum dijelaskan pengertian sewa-menyewa atau dan upah atau ijarah, terlebih dahulu akan dikemukakan mengenai makna operasional ijarah itu sendiri. Idris ahmad dalam bukunya yang berjudul Fiqh Syafi'I berpendapat bahwa Ijarah berarti upah-mengupah. Hal ini terlihat ketika beliau menerangkan rukun dan sayarat, upah-mengupah, yaitu mu'jir dan musta'jir (yang memberikan upah dan yang menerima upah), sedangkan Kamaluddin A Marzuki memaknai ijarah dengan sewa menyewa. Dari dua hal tersebut ada perbedaan terjemahan kata ijarah dari bahasa Arab ke bahasa Indonesia. Antara sewa dan upah juga ada perbedaan makna operasional, sewa biasanya digunakan untuk benda, seperti seorang mahasiswa menyewa kamar untuk tempat tinggal selama kuliah. Sedangkan upah digunakan untuk tenaga, seperti para karyawan bekerja di pabrik dibayar gajinya (upahnya) satu kali dalam seminggu. Dalam bahasa Arab upah dan sewa disebut ijarah. Al-Ijarah berasal dari kata al-ajru yang arti menurut bahasanya ialah al-'iwadh yang arti dalam bahasa Indonesianya ganti dan upah.

Sedangkan menurut istilah, para ulama berbeda-beda mendefinisikan ijarah, antara lain: pertama, Hanfiah bahwa ijarah adalah akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan sengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan. Kedua, Malikiyah berpendapat bahwa ijarah nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan. Ketiga, Syekh Al-Din dan Syekh Umarah bahwa yang dimaksud dengan ijarah adalah akad atas manfaat yang

diketahui dan disengaja untuk member dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu. Keempat, menurut Muhammad Al-Syatbini al-Khatib bahwa ijarah adalah pemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat. Menurut Sayyid Sabiq bahwa ijarah ialah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan pengantian.

Berdasarkan definisi-definisi di atas kiranya dapat dipahami bahwa ijarah ialah menukar sesuatu dengan ada imbalannya diterjemahkan dalam bahasa Indonesia sewa-menyewa dan upah mengupah. Sewa menyewa adalah menjual manfaat dan upah mengupah adalah menjual tenaga atau kekuatan (Suhendi, 2013:115).

Dasar hukum Ijarah

Firman Allah dalam surat al-Qashash (28) ayat 26:

قَالَتْ إِحْدُهُمَا يَا بَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

Rukun ijarah dan syarat ijarah

Pertama, *mu'jir* yaitu orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah-mengupah (Suhendi, 2013:116). *Mu'jir* adalah yang memberikan upah dan menyewakan. Kedua, *mus'takjir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu, disyaratkan pada *mu'jir* dan *mus'takjir* adalah berakal dan *mumaiz*, namun tidak disyaratkan *baligh*. Maka tidak dibenarkan mempekerjakan orang gila, anak-anak yang belum *mumaiz* dan tidak berakal. Ini berarti para pihak yang melakukan akad ijarah harus sudah cakap bertindak hukum, sehingga semua perbuatannya dapat dipertanggungjawabkan. Dan 'an-Taradin artinya kedua belah pihak berbuat atas kemauan sendiri. Sebaliknya ijarah tidak dibenarkan melakukan transaksi *ijarah* karena paksaan oleh salah satu pihak atau pun pihak lain (Rozalinda, 2005: 105). Kedua, shighat *ijab qabul* antara *mu'jir* dan *musta'jir*, misalnya seseorang berkata “kuserahkan kebun ini kepadamu untuk dicangkuli dengan upah setiap hari Rp.50.000” kemudian *musta'jir* menjawab “aku akan kerjakan pekerjaan itu sesuai dengan apa yang engkau ucapkan”. Ketiga, *ujrah* disyaratkan diketahui jumlahnya kedua belah pihak. Keempat, barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah disyaratkan pada barang yang disewakan dengan beberapa syarat berikut:

- Hendaklah dalam sewa-menyewa atau upah mengupah dapat dimanfaatkan kegunaannya.
- Hendaklah benda yang menjadi obyek sewa menyewa dan upah mengupah dapat diserahkan kepada penyewa dan pekerja berikut kegunaannya (khusus dalam sewa menyewa).
- Manfaat benda yang disewa adalah perkara yang mubah (boleh) menurut syara' bukan hal yang dilarang (diharamkan).
- Benda yang disewakan disyaratkan kekal *'ain* (zat) nya hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian.

Pembayaran Upah

Jika ijarah itu sesuatu pekerjaan maka pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya, menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur sesuai dengan manfaat

yang diterimanya. Hak menerima upah bagi *musta'jir* adalah sabda Rasulullah: “Berikanlah upah sebelum keringat pekerja itu kering”

Dalam hukum Islam sudah ada pengaturan tentang upah ini berdasarkan al-Qur'an maupun Hadis. Majelis Ulama Indonesia (MUI) segala putusan yang dikeluarkan merupakan bersumber dari al-Qur'an dan Hadis Rasulullah. Untuk itu mengenai upah terhadap pekerja, ini merupakan kewajiban dari *mu'jir* atau yang memberikan upah kepada pekerja.

Kesimpulan

Undang-undang Cipta Kerja Pasal 9 diatur tentang pengupahan yang menurut fatwa DSN MUI No upah adalah kewajiban yang memberikan pekerjaan. Dalam Undang-undang cipta kerja mengenai pengupahan ini tidak diatur atau bahkan dihapus dari undang-undang ketenagakerjaan karena undang-undang yang diterapkan sudah melalui proses yang panjang. dan pemerintah dalam hal membuat undang-undang sudah mempertimbangkan aturan-aturan yang diterapkan di Negara Indonesia.

Daftar Pustaka

- Arrasjid, C. (2014). *Dasar-dasar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Huda, N. (2014). *Hukum Tata Negara Indonesia*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Indonesia, M. U. (2000). *Fatwa Dewan Syariah Nasional MUI*. Jakarta.
- Marzuki, P. M. (2008). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- MUI, M. U. (2000). *Dewan Syariah Nasional MUI*. Jakarta.
- Qomar, N. (2013). *Hak Asasi Manusia dalam Negara Hukum Demokrasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Rozalinda. (2005). *Fiqh Muamalah dan Aplikasinya pada Perbankan Syariah*. Padang: Hayfa Press.
- Suhendi, H. (2013). *Fiqh Muamalah*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.