



Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Sistem Pengupahan Perspektif Hukum Ekonomi Islam: Perbandingan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023

Emma Nurkhaerani¹

¹Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, E-mail: ema.n@upnvj.ac.id

Abstract

The wage system is one of the key factors in labor dynamics that influences the relationship between workers and employers. From the perspective of Islamic economic law, wages should be based on the principles of justice and worker welfare. In Indonesia, the wage system is regulated by various regulations, including Government Regulation Number 36 of 2021 on Wages. Alongside developments in social economic policies, changes in wage regulations aim to provide protection for workers' rights and create harmonious industrial relations. This study aims to analyze Government Regulation Number 36 of 2021 from the perspective of Islamic economic law, comparing it with Government Regulation Number 51 of 2023 in the context of sharia law, emphasizing the principle of justice in wages. The analysis also considers the impact of wage policies on worker welfare, as well as a comparison between the two regulations in creating fair wages that align with Islamic economic law.

Keywords: Wage Policy, Wages and Islamic Economic Law, Fair Wage System

Abstrak

Sistem pengupahan merupakan salah satu faktor kunci dalam dinamika ketenagakerjaan yang mempengaruhi hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam perspektif hukum ekonomi Islam, pengupahan harus didasarkan pada prinsip keadilan dan kesejahteraan pekerja. Di Indonesia, sistem pengupahan diatur oleh berbagai peraturan, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Seiring perkembangan kebijakan ekonomi sosial, perubahan dalam regulasi pengupahan bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Kajian ini bertujuan untuk menganalisis PP Nomor 36 Tahun 2021 perspektif hukum ekonomi islam setelah membandingkan dengan PP Nomor 51 Tahun 2023 dalam konteks hukum syariah menekankan pada prinsip keadilan dalam pengupahan. Analisis ini juga mempertimbangkan dampak kebijakan pengupahan terhadap kesejahteraan pekerja, serta perbandingan antara kedua regulasi dalam menciptakan pengupahan yang adil dan sesuai hukum ekonomi Islam.

Kata Kunci: Kebijakan Pengupahan, Pengupahan dan Hukum Ekonomi Islam, Sistem Pengupahan Berkeadilan.

1. Pendahuluan

Sistem pengupahan menjadi salah satu faktor utama dalam dinamika ketenagakerjaan. Dalam perspektif hukum ekonomi islam, pengupahan harus berlandaskan pada nilai-nilai keadilan dan kesejahteraan pekerja. Sementara itu, hukum positif di Indonesia mengatur pengupahan melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan serta regulasi turunannya, termasuk ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 dan PP Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan.

Seiring perubahan kebijakan dan perkembangan kebijakan ekonomi sosial di Indonesia, tentu sistem pengupahan juga mengalami perubahan. Perubahan regulasi dan kebijakan pengupahan bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang selaras dan harmonis dengan memberikan perlindungan bagi pekerja, salah satunya dengan memperoleh upah atau penghasilan secara layak.

Pasal 28 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan, upah, serta perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja. Pasal ini menegaskan bahwa ketenagakerjaan merupakan bagian dari pembangunan nasional, dimana pekerja berperan ganda sebagai pelaku sekaligus sasaran pembangunan. Perlindungan hak tenaga kerja semakin diperkuat dengan Pasal 28 D Ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan jaminan keadilan dalam lingkungan kerja. Amanat konstitusi ini kemudian diimplementasikan melalui regulasi khusus ketenagakerjaan, termasuk Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagai regulasi terkini.²

Permasalahan upah menjadi isu yang sangat penting seiring bertambahnya kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya. Ketidakseimbangan antara meningkatnya kebutuhan dan kemampuan upah dalam memenuhi standar hidup layak menimbulkan ketegangan yang belum terselesaikan. Perbedaan sudut pandang para pemangku kepentingan menjadi faktor utama, yaitu:

1. Pekerja menganggap upah sebagai hak fundamental yang menjamin kesejahteraan mereka dan keluarganya, serta menjadi tolok ukur keadilan dan kepuasan dalam bekerja;
2. Pengusaha selaku pemberi kerja memandang upah sebagai bagian dari biaya operasional yang seharusnya dikelola secara efisien agar dapat mempertahankan produktivitas dan keberlanjutan usaha;
3. Pemerintah menghadapi tantangan dalam merumuskan kebijakan yang seimbang, yaitu merumuskan upah minimum dan mempertimbangkan kebutuhan secara layak sekaligus menjaga produktivitas ekonomi.

Pemerintah bertugas mengkomodir kebijakan yang mengatur terkait pengupahan, melalui sisi tenaga kerja dan pihak pengusaha selaku pemberi kerja.

Seiring dengan perkembangan ekonomi dan kebutuhan masyarakat Indonesia, sistem pengupahan mengalami perubahan. PP Nomor 36 Tahun 2021 dan PP Nomor 51 Tahun 2023 merupakan dua regulasi yang berperan penting dalam menentukan kebijakan pengupahan. PP Nomor 36 Tahun 2021 mengatur upah minimum dan ketentuan lain berkaitan dengan pengupahan, sedangkan PP Nomor 51 Tahun 2023 memberikan penyesuaian dan pembaruan terhadap regulasi sebelumnya. Penelitian ini

² Nila Juwita Mahulette, Sarah Selfina Kuahaty, & Sabri Fataruba. (2021). Perlindungan Tenaga Kerja Tanpa Kontrak Kerja Pada Kapal Penangkap Ikan (Bobo). *Jurnal TATOHI: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(9), 918-927.

bertujuan untuk menganalisis kedua peraturan tersebut dari perspektif hukum syariah, yang mengedepankan prinsip keadilan dan keseimbangan dalam hubungan kerja.

Aji Halim Rahman menekankan bahwa keadilan memiliki peran krusial dalam pelaksanaan perjanjian kerja, dimana setiap individu berhak memperoleh hak yang setara tanpa ada pihak yang mengambil keuntungan lebih dari yang seharusnya atau merugikan pihak lain. Dalam penelitiannya, ia menyoroti masalah pengupahan yang berlandaskan prinsip keadilan. Prinsip ini memberikan jaminan keadilan bagi manusia sebagai subjek hukum, sehingga mereka menerima hak dan melaksanakan kewajiban sebagaimana mestinya.³

Meskipun upah ditentukan berdasarkan satuan hasil dan satuan waktu, upah minimum yang ditetapkan pemerintah pusat maupun daerah, pengusaha harus mematuhi sistem pengupahan tersebut. Upah yang tidak tetap ini memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan pekerja dalam memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari.

Nurasari dan Alan Yati menyatakan, upah merupakan aspek sensitive, setiap pihak yang terlibat memiliki sudut pandang berbeda. Bagi pekerja, upah adalah sumber pendapatan utama memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya. Namun, pemotongan atau pengurangan upah pokok bagi pekerja harian yang tidak dapat bekerja karena sakit dianggap tidak sesuai dengan syariat, karena hal tersebut dapat menghambat pemenuhan hak pekerja, seperti kesejahteraan, kesehatan, dan keadilan. Dalam Islam, pengusaha diharuskan memperlakukan pekerja sebagaimana mereka memperlakukan dirinya sendiri, serta menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dengan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap individu memenuhi kebutuhannya. Selain itu, pemotongan atau pengurangan upah pokok bagi pekerja harian juga belum sejalan dengan ketentuan Pasal 40 ayat (3) huruf (a) PP Nomor 36 Tahun 2021.⁴

Isu upah dan ketenagakerjaan selalu menjadi perbincangan hangat karena melibatkan berbagai kepentingan terkait, seperti pemerintah, pengusaha, pekerja, dan investor.⁵ Salah satu permasalahan utama yang dihadapi pekerja adalah rendahnya upah dan daya beli menurun akibat kenaikan harga, di samping status pekerja belum sepenuhnya terlindungi. Sedangkan perusahaan tidak hanya berusaha mengatasi dampak negatif dari krisis ekonomi, tetapi juga harus menyesuaikan dengan kebijakan pemerintah yang sering mengalami perubahan.⁶

Kajian ini bertujuan untuk membandingkan kedua sistem pengupahan PP Nomor 36 Tahun 2021 dan PP Nomor 51 Tahun 2023 serta meninjau dalam perspektif hukum

³ Rahman, Aji H. (2021). Sistem Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan Dalam Konsep Negara Kesejahteraan (welfare state). *Jurnal Presumption Of Law*. Vol. 3, No. 2. h. 206-220.

⁴ Nurasari & Yati, Alan. (2023). Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan terhadap Perhitungan Upah Pekerja Harian karena Sakit. *IQTISHAD SHARIA: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah dan Keuangan Islam*. Volume 1, No 2. h. 41-54.

⁵ Ghofur, Ruslan Abdul. (2020). *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Bandar Lampung : Arjasa Pratama, hal 1.

⁶ Solihin, Budi. (2018). Pandangan Islam Tentang Penetapan Upah Minimum Regional (UMR), Al-Mujaddid: Jurnal Ilmu-ilmu Agama, Vol. 1, No.1. h. 20.

ekonomi islam. Dalam implementasi kegijakan ini PP Nomor 51 Tahun 2023 sudah dibatalkan, maka kembali mengacu pada PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang sistem pengupahan. Kajian akan berfokus melihat perbandingan kedua Peraturan Pemerintah tersebut, kemudian mengkaji peraturan yang digunakan dalam perspektif hukum ekonomi islam. Sejatinya, upah yang diperoleh oleh pekerja, upah yang diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja, adalah dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat, yang mana tentu harus berdasarkan keadilan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan penelitian dilakukan dengan kajian kepustakaan, yaitu proses pengumpulan sumber pustaka terdiri dari sumber primer dan sekunder. Mengawali dengan pencarian data kedua jenis sumber tersebut, kemudian data yang telah dikumpulkan dianalisis secara kualitatif deskriptif. Analisis dilakukan dengan membandingkan isi serta implikasi dari PP Nomor 36 Tahun 2021 dan PP Nomor 51 Tahun 2023, serta menilai sejauh mana peraturan yang digunakan saat ini sejalan dengan prinsip upah dalam hukum ekonomi Islam.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Perbandingan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Dari Sisi Pelaku Usaha dan Pekerja

Hak yang dimiliki oleh para pekerja diterima dalam bentuk uang sebagai balasan dari pemberi kerja adalah upah. Imbalan ini ditetapkan berdasarkan suatu perjanjian kerja, atau kesepakatan antara pihak terkait, sesuai ketentuan yang diatur dalam peraturan dan kebijakan yang berlaku. Selain itu, upah juga termasuk tunjangan yang diberikan kepada pekerja beserta keluarganya, sebagai kompensasi atas pekerjaan dan/jasa yang telah dilakukan atau yang akan dikerjakan di masa mendatang.

Upah yang diperoleh oleh pekerja adalah hak dasar yang harus dihormati dan dilindungi dalam setiap hubungan kerja. Hak ini tidak hanya mencakup gaji utama, tetapi juga berbagai tunjangan yang dapat mendukung kesejahteraan pekerja dan keluarga mereka. Dalam hal ini, penerapan sistem pengupahan yang adil dan terbuka sangat krusial untuk menciptakan suasana kerja yang produktif dan penuh keharmonisan.

Upah merupakan hak yang diterima pekerja atau karyawan setelah melaksanakan kewajibannya dalam memberikan jasa untuk menghasilkan atau menciptakan suatu produk bagi pengusaha. Hak ini telah diatur dalam perjanjian atau kontrak kerja. Upah minimum yang dimaksud berkaitan dengan kompensasi finansial atas pekerjaan yang dilakukan serta pendapatan dari produk yang dihasilkan oleh karyawan atau buruh, baik dalam bentuk uang maupun manfaat finansial lainnya.⁷

⁷ Ridho Alvian Firdaus. (2023). Analisis Hukum Positif Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. *Jaksa: Jurnal Kajian Ilmu Hukum dan Politik* 1, No. 4, 111-118.

Peraturan pemerintah berperan krusial dalam mengatur mekanisme penetapan upah. Dengan adanya regulasi yang jelas, diharapkan setiap pekerja mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kontribusinya.

Menteri Ketenagakerjaan Indonesia, Bapak Yassierli, mengatakan bahwa penetapan kenaikan upah minimum tahun 2025 tidak akan menggunakan formula yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023. Keputusan ini mengikuti putusan Mahkamah Konstitusi terkait Undang-Undang Cipta Kerja.⁸ Artinya, penetapan upah minimum yang tidak hanya berorientasi pada angka, tetapi juga mempertimbangkan aspek kesejahteraan pekerja secara keseluruhan. Kenaikan upah minimum yang direncanakan untuk tahun 2025 akan menjadi langkah strategis untuk memastikan bahwa hak pekerja tetap terjaga, meskipun tidak lagi menggunakan formula yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023.

Pentingnya pemberian upah yang adil tidak bisa dipisahkan dari tingkat produktivitas kerja. Ketika pekerja merasa dihargai melalui sistem pengupahan yang tepat, mereka akan lebih termotivasi untuk berusaha memberikan kinerja terbaik. Hal ini akan membentuk suatu siklus positif yang menguntungkan bagi perusahaan, karena dapat meraih hasil yang lebih baik, sementara pekerja juga menikmati peningkatan kualitas hidup. Sebagai anggota masyarakat yang beradab, kita semua memiliki kewajiban untuk mendukung perlindungan hak-hak pekerja dan memastikan bahwa setiap orang memperoleh upah yang setimpal dengan kontribusi mereka. Dengan demikian, kita turut berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan berkelanjutan.

Perbandingan PP Nomor 36 Tahun 2021 dan PP Nomor 51 Tahun 2023 dari sisi pelaku usaha dan pekerja dapat dilihat dari beberapa aspek, termasuk ketentuan upah minimum, struktur upah dan perlindungan bagi pekerja. Berikut adalah perbandingan kedua peraturan tersebut:

Tabel 1
Pebandingan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dan Peraturan
Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023

No	Aspek	Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021	Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023
1	Upah Minimum	1) Upah minimum berlaku bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun; 2) Upah minimum terdiri dari upah minimum provinsi dan upah minimum	1) Menambahkan ketentuan bahwa pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 tahun yang memiliki kualifikasi tertentu dapat diberikan upah lebih

⁸ TEMPO. Kemnaker Pastikan Tak Gunakan PP 51/2023 untuk Tentukan Besaran Upah Minimum 2025, Diakses dari <https://www.tempo.co/ekonomi/kemnaker-pastikan-tak-gunakan-pp-51-2023-untuk-tentukan-besaran-upah-minimum-2025-1171203>.

No	Aspek	Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021	Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023
		<p>kabupaten/kota dengan syarat tertentu;</p> <p>3) Penyesuaian upah minimum dilakukan setiap tahun berlandaskan formula yang mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi, inflasi, paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah;</p> <p>4) Upah minimum kabupaten/kota dapat ditetapkan jika memenuhi syarat tertentu, seperti pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi yang lebih tinggi dari rata-rata provinsi.</p>	<p>besar dari upah minimum;</p> <p>2) Formula penghitungan upah minimum diperbarui dengan menambahkan variabel indeks tertentu (α) mewakili kontribusi pekerja terhadap pertumbuhan ekonomi;</p> <p>3) Penyesuaian upah minimum dengan mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu (α);</p> <p>4) Apabila nilai penyesuaian upah minimum lebih kecil atau sama dengan 0, upah minimum tahun berikutnya akan sama dengan upah minimum tahun berjalan;</p> <p>5) Penetapan upah minimum kabupaten/kota harus memenuhi syarat tertentu, seperti pertumbuhan ekonomi lebih tinggi dari rata-rata provinsi atau nilai pertumbuhan ekonomi dikurangi inflasi yang selalu positif.</p>
2	Struktur dan Skala Upah	1) Pengusaha wajib membuat susunan, menerapkan struktur dan skala upah di perusahaan dengan	1) Tidak ada perubahan signifikan dalam ketentuan struktur dan skala upah. Namun, PP Nomor 51 Tahun 2023

No	Aspek	Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021	Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023
		<p>memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas;</p> <p>2) Struktur dan skala upah harus disampaikan kepada seluruh pekerja/buruh secara perorangan;</p> <p>3) Struktur dan skala upah menjadi dasar dalam penetapan besaran upah pokok dan tunjangan.</p>	<p>memperkuat peran dewan pengupahan dalam memberikan saran dan pertimbangan terkait penetapan upah minimum dan struktur upah pada tingkat provinsi dan kabupaten/kota.</p>
3	Perlindungan bagi Pekerja dan Buruh	<p>1) Pekerja/buruh berhak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya;</p> <p>2) Pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena sakit, melahirkan, atau alasan tertentu berhak mendapatkan upah sesuai ketentuan;</p> <p>3) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum;</p> <p>4) Pekerja/buruh yang bekerja lebih dari waktu kerja normal berhak atas upah lembur.</p>	<p>1) Memperkuat perlindungan bagi tenaga kerja dengan menambahkan ketentuan dengan kualifikasi tertentu dapat menerima upah lebih besar dari upah minimum;</p> <p>2) Memperbarui formula penghitungan upah minimum memastikan bahwa upah minimum masih relevan dengan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan;</p> <p>3) Memperkuat peran dewan pengupahan untuk memberikan saran juga pertimbangan terkait upah minimum dan struktur upah.</p>
4	Dewan Pengupahan	<p>1) Dewan pengupahan nasional dan provinsi bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dan gubernur dalam</p>	<p>1) Memperluas tugas dewan pengupahan provinsi dan kabupaten/kota untuk memberikan saran serta pertimbangan terkait</p>

No	Aspek	Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021	Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023
		<p>penetapan upah minimum dan pengembangan sistem pengupahan;</p> <p>2) Dewan pengupahan kabupaten/kota dapat dibentuk jika diperlukan.</p>	<p>penetapan upah minimum serta struktur dan skala upah di Perusahaan;</p> <p>2) Dewan pengupahan juga bertugas menetapkan nilai indeks tertentu (α) digunakan dalam formula penghitungan upah minimum.</p>
5	Kewajiban Pengusaha	<p>1) Pengusaha wajib membayar upah sesuai dengan ketentuan upah minimum dan struktur upah yang ditetapkan;</p> <p>2) Pengusaha tidak diperkenankan membayar upah lebih rendah dari upah minimum;</p> <p>3) Pengusaha memberikan tunjangan hari raya keagamaan dan upah lembur sesuai ketentuan.</p>	<p>1) Pemberi kerja tetap wajib membayar upah sesuai dengan ketentuan upah minimum yang telah diperbarui;</p> <p>2) Pengusaha wajib mempertimbangkan kualifikasi tertentu pekerja/buruh dalam memberikan upah, terutama bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 tahun;</p> <p>3) Pengusaha harus mematuhi ketentuan baru terkait rumusan penghitungan upah minimum yang mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi, inflasi dan indeks tertentu.</p>
6	Perlindungan bagi Usaha Kecil dan Menengah	<p>1) Usaha mikro dan kecil dikecualikan dari ketentuan upah minimum, tetapi upah yang diberikan harus memenuhi batas tertentu, yaitu paling</p>	<p>1) Tidak ada perubahan signifikan dalam ketentuan perlindungan bagi usaha mikro dan kecil. Namun, PP Nomor 51 Tahun 2023 tetap mempertahankan</p>

No	Aspek	Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021	Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023
		sedikit 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi dan 25% di atas garis kemiskinan; 2) Usaha mikro dan kecil harus mempertimbangkan faktor sumber daya tradisional dan tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi atau padat modal.	ketentuan bahwa usaha mikro dan kecil dikecualikan dari upah minimum, tetapi harus memenuhi batas tertentu.

Berdasarkan tabel perbandingan dapat ditarik secara garis besar, bahwa:

- 1) PP Nomor 51 Tahun 2023 memperbarui dan memperkuat beberapa ketentuan dalam PP 36 Tahun 2021, terutama terkait penghitungan upah minimum, perlindungan bagi pekerja/buruh dengan kualifikasi tertentu, dan peran dewan pengupahan;
- 2) Bagi pelaku usaha, PP Nomor 51 Tahun 2023 menambahkan kewajiban untuk mempertimbangkan kualifikasi pekerja dalam memberikan upah, serta mematuhi formula penghitungan upah minimum yang lebih kompleks;
- 3) Bagi pekerja/buruh, PP Nomor 51 Tahun 2023 memberikan perlindungan tambahan dengan memungkinkan bagi pekerja dengan kualifikasi tertentu untuk menerima upah lebih besar dari upah minimum, serta memastikan upah minimum tetap relevan dengan kondisi ekonomi.

Keseimbangan kepentingan pekerja dengan pemberi kerja merupakan dasar keadilan dalam peraturan upah. Pengaturan upah berlandaskan prinsip keadilan selalu diinginkan oleh semua pihak. Secara keseluruhan, PP Nomor 51 Tahun 2023 bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dengan memperbarui formula penghitungan upah minimum dan memperkuat peran dewan pengupahan, sementara tetap mempertimbangkan kemampuan pelaku usaha, terutama usaha mikro dan kecil. Dalam menghadapi tantangan ekonomi global dan kebutuhan masyarakat yang terus berkembang, sistem pengupahan di Indonesia harus terus diperbaiki dan disesuaikan. PP Nomor 51 Tahun 2023 merupakan langkah positif, tetapi implementasinya memerlukan perhatian serius dari semua pihak. Namun, dalam pelaksanaan kebijakan baru tersebut mengalami tuntutan dari berbagai pihak sehingga terjadi pembatalan PP Nomor 51 Tahun 2023 Pembatalan terjadi sebagai akibat dari Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) berkaitan Undang-Undang Cipta Kerja.

PP Nomor 51 Tahun 2023 sudah tidak lagi berlaku setelah adanya Putusan MK Nomor 168/PUU-XXII/2024 atas uji materi UU Cipta Kerja terkait ketenagakerjaan. Dalam putusannya, MK menyatakan bahwa ketentuan dalam PP Nomor 51 Tahun 2023

tidak dapat lagi dijadikan landasan hukum untuk pengupahan karena bertentangan dengan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan dalam keputusan MK sebelumnya mengenai UU Ciptaker. Salah satu konsekuensi utama dari pembatalan ini adalah kembalinya penerapan sistem Upah Minimum Sektoral (UMS), yang sebelumnya dihapus oleh UU Ciptaker. Dengan dibatalkannya PP Nomor 51 Tahun 2023, mekanisme pengupahan kembali mengikuti ketentuan yang berlaku dengan menerapkan kembali PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Hal ini salah satunya dapat dilihat dari Keputusan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 829 Tahun 2024 Tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2025, yang menggunakan PP Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan sebagai salah satu dasar hukumnya.

Dengan diberlakukannya kembali PP Nomor 36 Tahun 2021, Pemerintah berupaya memberikan perlindungan serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, sekaligus memastikan keberlangsungan usaha. Kepastian hukum dalam dunia usaha dan industri menjadi perhatian utama, terutama bagi pekerja di sektor usaha kecil dan menengah. Kenaikan upah minimum sangat diharapkan dapat meningkatkan daya beli masyarakat sehingga berpengaruh positif terhadap perekonomian nasional.

3.2 Sistem Pengupahan PP No. 36 Tahun 2021 Perspektif Hukum Ekonomi Islam

Penentuan upah atau gaji dalam Islam adalah didasarkan pada jasa kerja atau kegunaan atau manfaat dari kerja seseorang. Untuk menetapkan besaran upah di perlukan peran pemerintah sebagai mediator yang diharapkan mampu memperhatikan kepentingan berbagai pihak. Islam membenarkan negara (pemerintah) turut campur dalam menentukan penetapan tingkat upah guna menjamin hak-hak para pekerja dengan tanpa menafikan kemampuan pengusaha dengan mengeluarkan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat keadilan, tidak berkecenderungan memihak pada salah satu pihak dasar hukum campur tangan tersebut adalah *masalah mursalah*. Namun dalam hal ini para ahli menggunakan jasa baik tenaga kerja maupun pekerja sebagai dasar penentuan taksiran upah.⁹

Menurut fikih muamalah bahwa transaksi uang dengan tenaga kerja manusia disebut dengan *ujrah/upah*. Menurut hukum Islam upah (*ujrah*) adalah hak dari orang yang telah bekerja dan kewajiban orang yang mempekerjakannya untuk membayarnya. Dalam Islam menerangkan hak dari pekerja dalam hubungan kerja dengan pengusaha, negara juga mengatur hak dasar pekerja atas upah yang layak.¹⁰

Regulasi terkait pengupahan dalam hukum ekonomi Islam menegaskan bahwa prinsip keadilan dan keseimbangan merupakan dua elemen mendasar dalam penetapan upah. Sistem pengupahan harus mencerminkan nilai-nilai keadilan sosial serta tidak menimbulkan beban yang tidak adil bagi salah satu pihak. Oleh karenanya, penting untuk menganalisis bagaimana kedua regulasi tersebut dapat saling melengkapi dalam

⁹ Yono and Amelia, Amie . (2021). Upah Perspektif Islam dalam Pengembangan Ekonomi. *AllInfaq: Jurnal Ekonomi Islam*, 12.1. h. 130.

¹⁰ Mustaqfirin, Moch. Uzeir . (2020). Analisis Pemberian Upah Terhadap Kinerja Karyawan di Usaha Konveksi Wijaya Tulungagung dalam Perspektif Ekonomi Islam. *SALIMIYA: Jurnal Studi Ilmu Keagamaan Islam*, Vol. 1, No. 2. h. 233.

menerapkan prinsip keadilan dan keseimbangan. Salah satu kebijakan yang dapat diterapkan untuk memastikan penghasilan layak bagi pekerja adalah penetapan upah minimum dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan para pekerja tanpa mengesampingkan produktivitas, keberlanjutan perusahaan, serta pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Teori pengupahan perspektif hukum ekonomi Islam dapat dikaji melalui beberapa aspek, diantaranya adalah:

Tabel 2
Teori Pengupahan dalam Hukum Ekonomi Islam

Aspek	Hukum Ekonomi Islam
Pendekatan	Menggunakan prinsip ekonomi Islam dalam menetapkan sistem pengupahan yang berkeadilan dan berkelanjutan.
Prinsip Dasar	Berbasis pada prinsip <i>amanah</i> (saling percaya), <i>maslahah</i> (kemaslahatan umum) dan <i>'adl</i> (keadilan) dalam transaksi ekonomi.
Penentuan Upah	Mengacu pada mekanisme pasar, kesejahteraan pekerja, dan kondisi ekonomi dengan tetap menjaga prinsip keadilan syariah.
Kepastian Hukum	Diatur dalam hukum ekonomi Islam, yang berkembang mengikuti kebutuhan masyarakat dan konteks ekonomi modern.
Tujuan	Menjaga keseimbangan antara hak pekerja, kepentingan pengusaha, dan stabilitas ekonomi berdasarkan prinsip syariah.

Berdasarkan tabel tersebut, peraturan pemerintah terkait sistem pengupahan dapat dikaji lebih mendalam dalam perspektif hukum ekonomi Islam.

PP Nomor 36 Tahun 2021 mengatur berbagai aspek terkait dengan sistem pengupahan di Indonesia, termasuk penetapan upah minimum, struktur skala upah, dan mekanisme peninjauan upah. Sistem pengupahan ini dapat dianalisis melalui prinsip-prinsip keadilan, kesejahteraan, dan hak-hak pekerja yang sejalan dengan *maqashid syariah* (tujuan syariah).

1) Keadilan dalam Pengupahan

Hukum ekonomi Islam menerangkan prinsip keadilan, yaitu upah dalam masyarakat Islam akan ditentukan melalui perundingan antara pekerja, majikan dan negara. Saat ditetapkan keputusan tentang upah maka kepentingan pencari nafkah dan majikan akan diperhitungkan secara adil. Sehingga putusan tersebut benar adil, terdapat keseimbangan antara tingkat upah yang ditetapkan antara pekerja tidak terlalu rendah sehingga mencukupi biaya kebutuhan pokok dan juga tidak terlalu tinggi sehingga majikan tidak kehilangan bagian yang sesungguhnya dari hasil kerjasama itu maka negara perlu menetapkan suatu tingkat upah yang cukup terlebih dahulu tingkat upah minimumnya dengan mempertimbangkan perubahan

kebutuhan pekerja golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah ini tidak akan jatuh.¹¹

Prinsip utama dalam hukum ekonomi islam yaitu keadilan. Al-Qur'an menegaskan pentingnya memberikan upah yang adil kepada pekerja, sebagaimana firman Allah SWT: "*Dan berikanlah kepada keluarga-keluarga yang dekat akan haknya, kepada orang miskin dan orang yang dalam perjalanan; dan janganlah kamu menghambur-hamburkan (hartamu) secara boros.*" (QS. Al-Isra: 26).

PP Nomor 36 Tahun 2021 pasal 25 mengatur penetapan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak dan mempertimbangkan produktivitas serta pertumbuhan ekonomi. Hal ini sejalan dengan prinsip keadilan dalam Islam yang menuntut pemberian upah sesuai dengan kontribusi dan kebutuhan pekerja. Namun, implementasi di lapangan perlu diawasi agar tidak terjadi diskriminasi atau ketidakadilan dalam penetapan upah.

2) Kesejahteraan Pekerja

Hukum ekonomi Islam menekankan pentingnya kesejahteraan pekerja sebagai bagian dari tanggung jawab sosial. Nabi Muhammad SAW bersabda: "*Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.*" (HR. Ibnu Majah).¹²

PP Nomor 36 Tahun 2021 mengatur kewajiban pengusaha untuk membayar upah tepat waktu dan sesuai dengan kesepakatan. Pasal 55 ayat (1), berbunyi: "*Pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh.*"

Pengusaha selaku pemberi kerja wajib memberikan upah tepat waktu, bahkan jika bertepatan dengan hari libur dapat diberikan lebih awal dari waktu seharusnya. Sistem pembayaran upah yang tepat waktu dan sesuai dengan kesepakatan, dapat mencerminkan prinsip Islam dalam melindungi hak pekerja. Selain itu, peninjauan upah secara berkala juga sejalan dengan prinsip ini, karena memastikan upah tetap relevan dengan kondisi ekonomi.

3) Hak-Hak Pekerja

Dalam perspektif Islam, pekerja memiliki hak untuk diperlakukan secara adil dan manusiawi. PP Nomor 36 Tahun 2021 mengatur struktur skala upah dengan memastikan adanya kesetaraan dan transparansi dalam sistem pengupahan. Hal ini sesuai prinsip Islam, melarang eksploitasi dan menekankan pentingnya interaksi yang harmonis antara pekerja dan pemberi kerja. PP Nomor 36 Tahun 2021 mengatur berbagai hak pekerja/buruh terkait upah. Beberapa pasal yang menegaskan hak-hak tersebut antara lain Pasal 2 Ayat 1-3, pasal 3, dan Pasal 5.

Ketentuan-ketentuan tersebut menegaskan hak-hak pekerja/buruh dalam hal pengupahan, termasuk hak atas upah secara adil, *non-diskriminatif* dan sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan. Hal ini sejalan dengan Hukum Ekonomi

¹¹ Dinah Adilah, 2022, *Sistem Pengupahan Pekerja Kerupuk Kulit Bismillah Dalam Perspektif Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah Dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan*. IAIN Syekh Nurjati Cirebon, hal 37.

¹² Djaliel, Maman Abdul. 2007. *Mazhab Syafi'i*. Bandung: CV Pustaka Setia. hal 142.

Islam, berbasis pada prinsip *amanah* (saling percaya), *maslahah* (kemaslahatan umum) dan *'adl* (keadilan) dalam transaksi ekonomi.¹³

Prinsip-prinsip tersebut sangat selaras dengan ajaran hukum ekonomi Islam yang menekankan keadilan dalam setiap aspek ekonomi. Hukum ini berlandaskan pada prinsip *amanah* yang mengutamakan rasa saling percaya antara pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan ekonomi, serta prinsip *maslahah* yang berfokus pada pencapaian kemaslahatan atau kebaikan bersama. Selain itu, nilai *'adl*, atau keadilan, menjadi dasar yang mendasari setiap transaksi ekonomi agar semua pihak mendapatkan hak mereka sesuai dengan kewajiban yang telah dilaksanakan.

4) *Maqashid Syariah dan Pengupahan*

Maqashid syariah bertujuan untuk melindungi lima hal dasar yaitu; agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta.¹⁴ Sistem pengupahan yang adil dan transparan dalam PP Nomor 36 Tahun 2021, terutama pada pasal 1-5, pasal 23 dan pasal 61 sebagai perlindungan hukum yang diberikan oleh negara, merupakan upaya untuk melindungi harta (*maal*) dan jiwa (*nafs*) pekerja, karena upah yang layak akan memastikan kelangsungan hidup dan kesejahteraan mereka.

PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan selaras dengan beberapa prinsip hukum ekonomi Islam, terutama dalam hal keadilan, kesejahteraan, dan hak-hak pekerja. Meskipun sudah sejalan dengan hukum ekonomi Islam, masih terdapat ruang untuk memperkuat aspek-aspek yang lebih sesuai dengan prinsip ekonomi Islam. Dengan memasukan atau mengintegrasikan nilai-nilai Islam seperti zakat dan infaq dapat memperkaya sistem pengupahan ini untuk mencapai tujuan yang lebih komprehensif.

4. Kesimpulan

PP Nomor 51 Tahun 2023 merupakan langkah positif, tetapi implementasinya memerlukan perhatian serius dari semua pihak. Dibatalkannya PP Nomor 51 Tahun 2023, maka kembali menggunakan PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang sistem pengupahan yang dianggap lebih relevan dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Dengan mengedepankan prinsip-prinsip hukum ekonomi islam, diharapkan sistem pengupahan yang adil dan berkelanjutan dapat terwujud sehingga memberikan manfaat bagi pekerja dan pengusaha secara keseluruhan. Meskipun PP Nomor 36 Tahun 2021 telah mencoba mengadopsi prinsip-prinsip hukum ekonomi islam, masih terdapat ruang untuk memperkuat aspek-aspek yang lebih sesuai dengan prinsip hukum ekonomi islam untuk peraturan terkait pengupahan selanjutnya yang akan dikeluarkan pemerintah.

¹³ Soemitra, Andri. (2023). *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah di Lembaga Keuangan dan Bisnis Kontemporer*. Jakarta : Kencana, hal 8.

¹⁴ Misno, Abdurrahman. (2020). *Panorama Maqashid Syariah*. Bandung: CV. Media Sains, hal 5.

Daftar Pustaka

- Adilah, Dinah . (2022). *Sistem Pengupahan Pekerja Kerupuk Kulit Bismillah Dalam Perspektif Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah Dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan*. IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
- Djaliel, Maman Abdul. 2007. *Mazhab Syafi'i*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Firdaus, Ridho Alvian. (2023). Analisis Hukum Positif Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. *Jaksa: Jurnal Kajian Ilmu Hukum dan Politik*. Vol. 1, No.4. h. 111-118.
- Ghofur, Ruslan Abdul. (2020). *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Bandar Lampung: Arjasa Pratama.
- Mahulette, Nila J., Kuahaty, Sarah S., & Fataruba, Sabri. (2021). Perlindungan Tenaga Kerja Tanpa Kontrak Kerja Pada Kapal Penangkap Ikan (Bobo). *Jurnal TATOHI Jurnal Ilmu Hukum*, Vol 1, No 9. h: 918-927.
- Misno, Abdurrahman. (2020). *Panorama Maqashid Syariah*. Bandung: CV. Media Sains.
- Mustaqfirin, Moch. Uzeir . (2020). Analisis Pemberian Upah Terhadap Kinerja Karyawan di Usaha Konveksi Wijaya Tulungagung dalam Perspektif Ekonomi Islam. *SALIMIYA: Jurnal Studi Ilmu Keagamaan Islam*, Vol. 1, No. 2. h. 233.
- Nuraini, Fithriady, & Desiana, Rina. (2020). Analisis Sistem Ujrah Pekerja Tani Padi (Kajian di Gampong Mon Ara Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar. *Ekobis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Syariah*, Vol. 4, No. 2. h.23.
- Nurasari & Yati, Alan. (2023). Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan terhadap Perhitungan Upah Pekerja Harian karena Sakit. *IQTISHAD SHARIA: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah dan Keuangan Islam*, Volume 1, No 2. h. 41-54.
- Putra, Putu Yoga Kurnia . (2020). Implementasi Pengaturan Hukum Terkait Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga Kerja Pada CV. Raka Bali. *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 8, No. 3. h. 241.
- Rahman, Aji H. (2021). Sistem Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan Dalam Konsep Negara Kesejahteraan (welfare state). *Jurnal Presumption Of Law*, Vol. 3, No. 2. h. 206-220.
- Ridho Alvian Firdaus. (2023). Analisis Hukum Positif Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. *Jaksa: Jurnal Kajian Ilmu Hukum dan Politik*. Vol 1, No. 4, h. 111-118.
- Soemitra, Andri. (2023). *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah di Lembaga Keuangan dan Bisnis Kontemporer*. Jakarta : Kencana.
- Solihin, Budi. (2018). Pandangan Islam Tentang Penetapan Upah Minimum Regional (UMR). *Al-Mujaddid: Jurnal Ilmu-ilmu Agama*, Vol. 1, No.1. h. 20.
- Waliam, Armansyah . (2017). Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*. Vol. 5 No.2. h. 266.
- Winarni dan G Sugiyarso. (2008). *Administrasi Gaji Dan Upah*. Yogyakarta: Pustaka Widyatama.

Yono and Amelia, Amie . (2021). Upah Perspektif Islam dalam Pengembangan Ekonomi. *AllInfaq: Jurnal Ekonomi Islam*. 12.1. h. 130.

TEMPO. *Kemnaker Pastikan Tak Gunakan PP 51/2023 untuk Tentukan Besaran Upah Minimum 2025*. <https://www.tempo.co/ekonomi/kemnaker-pastikan-tak-gunakan-pp-51-2023-untuk-tentukan-besaran-upah-minimum-2025-1171203>.

(Diakses pada 28 November 2024).

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang – Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan