

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Dalam PP itu disebutkan, bahwa kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh. Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar¹. “Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud diberikan dalam bentuk:

- a. Upah; dan
- b. pendapatan non Upah.

Adapun kebijakan pengupahan itu meliputi:

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;

¹ Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Upah sebagaimana dimaksud terdiri atas komponen²:

- a. Upah tanpa tunjangan;
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap; atau
- c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

Dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap³. Sementara dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, menurut PP ini, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.

“Upah sebagaimana dimaksud diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama,⁴.” Adapun pendapatan non Upah sebagaimana dimaksud berupa tunjangan hari raya keagamaan. Selain tunjangan hari raya keagamaan, menurut PP ini, pengusaha dapat memberikan pendapatan non Upah berupa:

- a. Bonus;
- b. Uang pengganti fasilitas kerja; dan/atau
- c. Uang servis pada usaha tertentu.

² Bunyi Pasal 4 ayat (2) Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan

³ Bunyi Pasal 5 Ayat (2) Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan

⁴ Bunyi Pasal 5 Ayat (4) Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan

PP ini menegaskan, bahwa tunjangan hari raya keagamaan wajib diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh, dan dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan. Adapun bonus sebagaimana dimaksud dapat diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atas keuntungan Perusahaan, yang penetapannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Peraturan ketenagakerjaan di Indonesia tidak mengatur tentang sistem pemberian Bonus dan Komisi, namun dalam praktiknya hampir semua perusahaan/lembaga menerapkan pemberian bonus dan komisi kepada pegawainya dengan cara dan dalam jumlah yang berbeda-beda.

Bonus adalah imbalan yang diterima pegawai atas pencapaian kinerja yang melampaui hasil atau waktu yang ditetapkan. Ketentuan pemberian bonus sebenarnya gampang dan tidak rumit karena dapat diukur dengan jelas yaitu berdasarkan hasil yang melebihi target dalam satuan waktu yaitu harian, mingguan, bulanan atau tahunan. Secara prinsip pemberian bonus berdasarkan kriteria jabatan/posisi, masa kerja, dan target hasil kerja. Bentuk bonus bermacam-macam dan diberikan sesuai kebijakan yang berlaku. Dalam praktiknya pemberian bonus dapat berupa uang cash, tour rekreasi, gaji bulan ke 13 atau ke 14,

tunjangan Hari Raya diberikan lebih dari ketentuan, kredit atau pinjaman lunak.⁵

PP ini juga menegaskan, setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. Dasar Pengupahan Menurut PP ini, upah ditetapkan berdasarkan:

- a. Satuan waktu; dan/atau
- b. Satuan hasil.

Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud , menurut PP ini, ditetapkan secara harian, mingguan, atau bulanan. Dalam hal Upah ditetapkan secara harian, menurut PP ini, perhitungan Upah sehari adalah:

- a. bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima);
atau
- b. bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu).

“Penetapan besarnya Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala Upah, yang disusun oleh Pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan

⁵ Peraturan pemerintah pasal 6 ayat (2) huruf a

kompetensi,”⁶. Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud, menurut PP ini, wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh, dan harus dilampirkan oleh Perusahaan pada saat permohonan:

- a. Pengesahan dan pembaruan Peraturan Perusahaan; atau
- b. Pendaftaran, perpanjangan, dan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama.

Sedangkan Upah berdasarkan satuan hasil ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati. Penetapan besarnya Upah sebagaimana dilakukan oleh Pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha.

“Penetapan Upah sebulan berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud, untuk pemenuhan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan ditetapkan berdasarkan Upah rata-rata 3 (tiga) bulan terakhir yang diterima oleh Pekerja/Buruh,”⁷. Menurut PP ini, pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh. Dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur atau hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, menurut PP ini, pelaksanaan pembayaran Upah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

⁶ Pasal 14 ayat (1,2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015

⁷ Pasal 16 Peraturan Pemerintah

“Pembayaran Upah oleh Pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat seminggu 1 (satu) kali atau paling lambat sebulan 1 (satu) kali kecuali bila Perjanjian Kerja untuk waktu kurang dari satu minggu,” bunyi Pasal 19 PP ini.

Upah sebagaimana dimaksud, menurut PP ini, dapat dibayarkan secara langsung atau melalui bank. Dalam hal Upah dibayarkan melalui bank, maka Upah harus sudah dapat diuangkan oleh Pekerja/Buruh pada tanggal pembayaran Upah yang disepakati kedua belah pihak. PP ini juga menegaskan, bahwa pengusaha melakukan peninjauan Upah secara berkala untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup dan/atau peningkatan produktivitas kerja dengan mempertimbangkan kemampuan Perusahaan. Peninjauan Upah sebagaimana dimaksud diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. “Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan,” bunyi Pasal 66 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yang diundangkan oleh Menteri Hukum dan HAM Yasonna H. Laoly pada tanggal 23 Oktober 2015 itu. Upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan suatu ciri khas suatu hubungan kerja dan juga tujuan utama dari seorang pekerja untuk melakukan pekerjaan pada orang lain dan badan hukum ataupun satu perusahaan.

Upah merupakan salah satu hak normatif buruh. Upah yang diterima oleh buruh merupakan bentuk “prestasi” dari pengusaha ketika dari buruh itu sendiri telah memberikan “prestasi” pula kepada Pengusaha yakni suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Karena merupakan hak normatif maka peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah pengupahan memuat pula sanksi pidana bagi Pengusaha yang mengabaikan peraturan perundangan terkait dengan masalah pengupahan dan perlindungan upah. Bila hal tersebut terjadi maka tindakan Pengusaha yang demikian ini termasuk dalam tindak pidana kejahatan.

Pasal 1 angka 30 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan: "Upah adalah Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan".

Penghasilan Pekerja adalah jumlah penghasilan Pekerja dalam satuan waktu tertentu termasuk didalamnya gaji pokok, tunjangan-tunjangan, upah lembur, THR, bonus dan fasilitas-fasilitas. Tujuan pemerintah mengatur upah dan pengupahan

pekerja/buruh adalah untuk melindungi pekerja dari kesewenang-wenangan pengusaha dalam pemberian upah. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁸ Pekerja menerima upah dari pemberi kerja dan dilindungi undang-undang. Peran pemerintah dalam hal ini adalah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh agar dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja maupun keluarganya. Apabila masih belum dibayar (sesudah 1 bulan), pengusaha diwajibkan pula membayar bunga sebesar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan bunga atas upah (Pasal 19 Peraturan Pemerintah No. 8/1981 Tentang Perlindungan Upah).

Denda yang dapat dilakukan Perusahaan terhadap karyawan yang dibenarkan (Pasal 20 ayat 1 dan ayat 3 Peraturan Pemerintah No. 8/1981 Tentang Perlindungan Upah) adalah Denda karena suatu pelanggaran hanya dapat dilakukan terhadap pekerja jika diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan. Pengusaha dilarang menuntut ganti rugi terhadap pekerja yang sudah dikenakan denda, pengusaha atau orang yang diberi wewenang untuk menjatuhkan denda darinya. Pemotongan upah yang dapat dilakukan Perusahaan terhadap karyawan yang dibenarkan (Pasal 22 ayat 1 dan ayat 2 Peraturan

⁸ Suhrawardi K. Lubis, Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2012)

Pemerintah No. 8/1981 Tentang Perlindungan Upah) adalah Pemotongan upah untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan bilamana ada Surat Kuasa dari pekerja kecuali kewajiban pembayaran oleh pekerja terhadap negara atau pembayaran iuran sosial, jaminan sosial. Ganti rugi yang dapat dilakukan Perusahaan terhadap karyawan yang dibenarkan (Pasal 23 Peraturan Pemerintah No. 8/1981 Tentang Perlindungan Upah) adalah Permintaan ganti rugi akibat kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik pengusaha maupun pihak ketiga karena kesengajaan atau kelalaian pekerja harus diatur terlebih dahulu dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan dengan ketentuan setiap bulannya tidak boleh melebihi 50% dari upah.

Upah adalah hutang yang harus didahulukan (Pasal 27 Peraturan Pemerintah No. 8/1981 Tentang Perlindungan Upah) Apabila pengusaha dinyatakan pailit maka upah pekerja merupakan hutang yang harus didahulukan. Tuntutan dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi daluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 tahun Pasal 30 Peraturan Pemerintah No. 8/1981 Tentang Perlindungan Upah. Dasar hukum yang mengatur tentang upah dan pengupahan adalah sebagai berikut :

- a. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mulai Pasal 88 s/d Pasal 98

- b. Peraturan Pemerintah No.8 tahun 1982 tentang perlindungan upah
- c. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.SE-01/MEN/1982 Tentang Petunjuk Pelaksana Pemerintah No.8 Tentang Perlindungan Upah

Sistem penerapan pengupahan yang dilakukan oleh Perumahan Grha Revata Tulungagung dalam hubungannya dengan kebijakan pemerintah tentang pengupahan adalah Perumahan Grha Revata Tulungagung dalam memberikan upah kepada keseluruhan karyawan yang telah bekerja untuk perusahaan dari kepala bagian sampai marketing menyesuaikan aturan-aturan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Perumahan Grha Revata Tulungagung memberikan upah kepada para karyawan dengan cara transfer lewat Bank dan diambil oleh Karyawan menggunakan ATM.

Pemerintah dalam hal pengupahan telah memngeluarkan kebijakan seperti tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 Ayat (3) diataranya adalah pengaturan mengenai kebijakan pengupahan yang berhubungan dengan upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara

pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.⁹ Arahan kebijakan dari Pemerintah tersebut sebagian besar telah dilaksanakan oleh Perumahan Grha Revata Tulungagung dengan kepatuhan ini, perusahaan berikhtiar agar tidak terjadi pelanggaran terhadap Ketentuan perundang-undangan yang berlaku yang dapat merugikan karyawan, dan juga agar hak-hak karyawan/buruh/pekerja terpenuhi.

Perumahan Grha Revata Tulungagung dengan menerapkan Sistem Pengupahan Produktivitas untuk para karyawannya, ternyata belum sepenuhnya menjalankan pengupahan sesuai dengan prosedur. Beberapa karyawan di Grha Revata memprotes mengenai pengupahan yang tidak sesuai dengan perjanjian awal. Pemerintah dengan menggulirkan aturan-aturan pemerintah seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 88 ayat 3 bagian pengupahan dapat dikatakan telah maksimal usahanya untuk memenuhi hak-hak karyawan.

Hal tersebut bisa dilihat dari al-Qur'an surat al-Baqarah ayat 282 Ayat ini secara spesifik berisi perintah untuk melakukan pencatatan dalam persoalan hutang piutang (muamalah). Seperti

⁹ Husni, Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: (Edisi Revisi), Rajawali Press.

yang kita ketahui bahwa hutang piutang termasuk dalam bagian hukum privat (keperdataan). Tujuan pencatatan dalam hubungan hukum keperdataan adalah untuk menjaga agar masing-masing pihak yang terikat dengan hubungan hukum tersebut dapat menjalankan hak dan kewajibannya secara baik dan bertanggung jawab. Dalam konteks ini pencatatan menjadi faktor penting sebagai bukti adanya hubungan keperdataan tersebut. Selain itu juga pencatatan perjanjian kerja sering kali tidak diindahkan oleh para pengusaha, maka hal itu sangat dirisaukan terhadap keadilan, hal demikian bukan termasuk prinsip hukum Islam yang mengandung pada kemaslahatan umat.¹⁰

Berdasarkan penjelasan data awal diatas, problema ini layak untuk diteliti lebih detil yang penulis format dalam bentuk penelitian skripsi. Dengan demikian penulis tertarik untuk meneliti tentang “Sistem Komisi Penjualan Dalam Perspektif Hukum Perdata dan Hukum Islam (Studi Kasus Di Perumahan Graha Revata Tulungagung).

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana sistem komisi penjualan di perumahan Grha Revata Tulungagung ?
2. Bagaimana sistem komisi penjualan perumahan Grha Revata Tulugagung di tinjau dari Hukum Islam?

¹⁰ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, 1999

3. Bagaimana sistem komisi penjualan perumahan Grha Revata Tulungagung di tinjau dari Hukum Perdata ?

C. Tujuan Pembahasan

1. Untuk mendeskripsikan mengenai sistem komisi penjualan di perumahan Grha Revata ?
2. Untuk mendeskripsikan mengenai pandangan Hukum Islam tentang komisi penjualan perumahan Grha Revata Tulungagung ?
3. Untuk mendeskripsikan mengenai pandangan Hukum Perdata tentang komisi penjualan perumahan Grha Revata Tulungagung?

D. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian, diharapkan dapat bermanfaat dan kegunaan yang bisa dicapai yakni:

1. Ditinjau dari manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini digunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai praktek sistem pengupahan pada penjualan perumahan Grha Revata.

2. Ditinjau dari manfaat Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai referensi serta memberikan penjelasan kepada masyarakat luas tentang analisis hukum islam dan hukum KUHPerdara terhadap praktek sistem

pemberian Upah pada penjualan perumahan Grha Revata Tulungagung.

E. PENEGASAN ISTILAH

Untuk menghindari kesalah pahaman presepsi dan lahirnya multi-interpretasi terhadap judul proposal ini, maka sangat penting bagi penulis untuk menjabarkan tentang maksud dari istilah-istilah yang berkenaan dengan judul di atas, yakni sebagai berikut:

1. Undang-undang KUHPdt (Kitab Undang-undang Hukum Perdata)

Hukum KUHPdt tidak menyebutkan sepakat adalah kedua belah pihak yang membuat perjanjian setuju mengenai hal-hal yang pokok dalam kontrak. Asas cakap melakukan perbuatan hukum, adalah setiap orang yang sudah dewasa dan sehat pikirannya.

2. Hukum Islam

Hukum Islam sendiri dijelaskan dalam muamalat, yaitu hukum yang mengatur hubungan antara satu individu dengan individu lain atau individu dengan negara Islam, atau hubungan antara negara Islam dengan negara-negara yang lain. Dapat disimpulkan bahwa tinjauan hukum Islam , pandangan hukum Islam yang mengatur hubungan antara individu, negara Islam lainnya.

3. Bonus

Adalah imbalan yang diterima pegawai atas pencapaian kinerja yang melampaui hasil atau waktu yang ditetapkan. Ketentuan pemberian bonus sebenarnya gampang dan tidak rumit karena dapat

diukur dengan jelas yaitu berdasarkan hasil yang melebihi target dalam satuan waktu yaitu harian, mingguan, bulanan atau tahunan. Secara prinsip pemberian bonus berdasarkan kriteria jabatan/posisi, masa kerja, dan target hasil kerja.

4. Upah

Adalah Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan

F. Sistematika Pembahasan

Penulisan skripsi ini disusun secara sistematis agar mempermudah pembahasan dalam penelitian ini, sistematika pembahasannya sebagai berikut:

Bab I ialah Pendahuluan berisi tentang kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh. Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar. sehingga memunculkan gambaran isi tulisan yang terkumpul dalam

Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Pembahasan, Kegunaan Penelitian, Penegasan Istilah, Penelitian Terdahulu, Metode Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

Bab II adalah merupakan landasan teoritis yang terdiri dari dua point, point A tentang Pengertian Pengupahan Kerja, Jenis-jenis dan ketentuan Hukum Perjanjian Kerja. Adapun point B tentang Pengertian Upah, Macam-macam Upah dan Undang-undang Indonesia terkait Hukum Ketenagakerjan.

Bab III berisikan tentang deskripsi Lokasi Penelitian, Kronologis Kasus Perjanjian di Perumahan Grha Revata Tulungagung terdiri dari tiga poin, yaitu Profil Perusahaan, Kronologis Kasus, dan Duduk Permasalahannya

Bab IV Analisis Sistem Pengupahan di Perumahan Grha Revata Tulungagung menurut Hukum Islam dan KUHPdt, terdiri dari tiga pembahasan yaitu Analisis Perjanjian Kerja menurut Hukum Islam dan KUHPdt, Analisis Imbalan/upah pekerja menurut Hukum Islam dan hukum KUHPdt, dan terakhir Analisis Kasus

Bab V Penutup, seperti biasanya pembahasan terdiri dari kesimpulan dari skripsi ini dan kedua yaitu saran.