

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mendorong industrialisasi menjadi ujung tombak pembangunan Indonesia. Tujuannya adalah untuk mencapai tujuan pembangunan, khususnya meningkatkan kesejahteraan umum dan mencapai keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.¹ Pada masa orde baru, masalah perburuhan bersumber dari kebijakan umum ketenagakerjaan yang dijalankan pemerintah, yang bertujuan menyediakan kondisi yang diperlukan bagi penanaman modal dan stabilitas produksi, khususnya bagi buruh industri.² Sebagai bagian dari upaya ini, pemerintah berupaya meningkatkan infrastruktur dan akses terhadap sumber daya ekonomi. Salah satunya adalah meningkatkan kesejahteraan pekerja/karyawan. Upaya untuk mengangkat pekerja keluar dari kemiskinan absolut merupakan bagian penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Pengupahan dan perburuhan dalam teori ekonomi sangat terkait dengan tenaga kerja, yang menjadi salah satu faktor penting dari produksi.³ Secara khusus dalam sistem kapitalisme, tenaga kerja lebih dinilai sebagai salah satu jenis komoditas atau barang modal yang akan menghasilkan nilai baru bagi produk komoditas yang diciptakan.⁴ Berdasarkan konsep ini, kesenjangan antara

¹ Esensi pembukaan Undang-Undang Dasar (UUD) Republik Indonesia 1945 alinea ke-empat.

² Apong Herlina, Jurnal Dinamika Hak Asasi Manusia: *Transitional Justice Atas Hak-hak Buruh*, Vol.2, No.1, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001),h.75.

³ Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi*, Edisi Keempat, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2009), h.192.

⁴ Yulia Indrawati Sari, *Menjelajah Gagasan Tentang Rakyat Pekerja*, Jurnal Analisis Sosial, Vol.1, No.2, Oktober 2005, (Bandung: Yayasan Akatiga, 2005), h.51.

kepentingan buruh dan upah yang diberikan kepadanya, serta kepentingan pengusaha dengan target keuntungannya dalam memproduksi, sering menjadi pemicu terjadinya permasalahan perburuhan yang sering diakhiri dengan pengerahan masa dan konflik.

Aksi mobilisasi massa yang dilakukan Serikat Buruh disetiap hari buruh mengindikasikan bahwa ruang negosiasi atau perundingan belum cukup tersedia bagi buruh, mobilisasi masa yang diformat dalam bentuk unjuk rasa diadakan dalam jangka waktu yang panjang dan diikuti oleh buruh (anggota Serikat Buruh) dalam jumlah yang besar, seperti yang terjadi pada tahun 2014 dan 2015 di Jakarta dan daerah lainnya yang sering diakhiri dengan bentrok.⁵

Mendapatkan pekerjaan adalah hak yang dapat dimiliki oleh setiap warga negara Indonesia. Hak ini dijamin oleh negara hingga tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Berdasarkan pasal ini dapat disimpulkan bahwa mendapatkan pekerjaan adalah hak mutlak yang dipergunakan sebaik-baiknya oleh seluruh warga negara tanpa memandang suku, agama, ras dan jenis kelamin. Karena hak ini mutlak, tidak ada seorang pun yang dapat merampas hak ini dari siapapun.⁶

Setiap pekerjaan pasti akan diberikan suatu imbalan yang biasanya berupa upah yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja dimana Perusahaan membayar upah kepada buruh. Dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

⁵ Lihat harian umum nasional, Kompas tentang demo buruh tanggal 30- 10-2015, dikases pada <http://nasional.kompas.com/read/2015/10/31/11315041/Demo.Buruh>. Dua Anggota LBH. Dipukul.dan.Diseret.Polisi Rina Herawati, Artikel pada Refleksi Situasi Perburuhan 2013: Penetapan Upah Minimum: Antara Aksi Unjuk Rasa, Kegamangan Pemerintah dan Ancaman Relokasi Industri Bandung, AKATIGA-FSPMI-FES, Des, 2013, diakses pada <http://www.akatiga.org>

⁶ Irhammudin dan Ibrahim Fikma Edrisy, “Implementasi Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Yang berkerja Pada Malam Hari (Studi pada pekerja Hotel Lee Bandar Jaya Lampung Tengah),” 2 (2022), h.93.

Ketenagakerjaan menyatakan “Perusahaan adalah : a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/ buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Perusahaan maupun pekerja merupakan dua elemen yang tidak terpisahkan, apabila ditinjau dari sisi filosofis perusahaan dan buruh bersinergi satu sama lain guna meningkatkan pertumbuhan industri maupun ekonomi. Keduanya memiliki hubungan yang terbentuk dari rasa saling membutuhkan dan dikenal dengan istilah hubungan kerja. Sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati antara Perusahaan dan pekerja. Buruh berhak mendapatkan imbalan yang layak sesuai dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang menyatakan “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Upah dalam sebuah pekerjaan merupakan komponen utama yang langsung berkaitan dengan kesejahteraan pekerja, pekerja akan sejahtera apabila upah yang diberikan pengusaha sesuai dengan kebutuhan hidup yang layak. Oleh karena itu perlu adanya kebijakan pengupahan yang ditetapkan oleh pemerintah yang bertujuan mencapai penghasilan yang layak serta dapat memenuhi kebutuhan bagi buruh dan keluarganya melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.⁷

Berdasarkan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja bahwa kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dan/ atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

⁷ Lalu Husni, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), h.142.

Dalam pengupahan pemberi kerja dituntut harus memahami regulasi terkait upah minimum berdasarkan tempat usahanya karena hal itu berpengaruh dalam pemberian upah kepada pekerja. Seringkali pengusaha dihadapkan dengan permasalahan, yaitu pengusaha ingin produktivitas yang tinggi dari pekerja disamping itu pengusaha juga harus membayar upah yang tinggi. Apabila dalam penetapan upah bagi pekerja tidak adil dan tidak wajar, maka akan menimbulkan perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Perusahaan dan buruh. Hal tersebut tentu bertentangan dengan Pasal 88A ayat (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang menyebutkan “Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/ Buruh atau Serikat Pekerja/ Buruh atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan”. Namun pada kenyataannya masih ada Perusahaan di berbagai daerah yang membayar upah buruh dibawah ketentuan upah minimum provinsi.

Para pengelola tenaga kerja senantiasa menjunjung tinggi segala sesuatu yang menjadi kewajibannya dan menjadi hak para tenaga kerja, maka segala hal atau kemungkinan negatif yang sewaktu-waktu dapat terjadi dalam suatu kegiatan produksi dapat dihindari. Tenaga kerja akan secara otomatis memahami apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam aktivitas kerja jika semua aspek kebutuhannya telah terpenuhi. Pemilik tenaga kerja memiliki kewajiban kepada karyawannya, seperti halnya dengan upah. Hubungan pemilik dengan stafnya dapat dibuat berharga dengan upah. Oleh karena itu, dalam situasi ini, hak dan kewajiban menjadi sinergi yang sangat penting yang diperlukan untuk pertumbuhan tingkat produktivitas suatu bisnis atau organisasi.

Kesejahteraan pekerja/buruh dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 diwujudkan dalam komponen upah. Kesejahteraan pekerja/buruh dalam komponen upah harus terpenuhi, karena pekerja/buruh adalah suatu status yang walaupun secara yuridis merupakan individu yang bebas, akan tetapi secara sosiologis pekerja/buruh adalah bukan individu yang bebas, karena pekerja/buruh tidak memiliki bekal hidup lain selain tenaganya sendiri serta secara terpaksa memberikan tenaganya pada orang lain dimana ia tidak dapat menentukan

syarat-syarat kerja. Oleh karena itu pekerja/buruh selalu dekat dengan keadaan yang tidak adil dan diskriminatif. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan dari negara dalam bentuk peraturan perundang-undangan.

Perlindungan yang sering menjadi perhatian utama pekerja atau buruh adalah perlindungan terhadap upah. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa upah adalah tuntutan normatif yang masih menimbulkan banyak masalah dalam dunia ketenagakerjaan, sehingga memunculkan berbagai isu hukum dalam konteks hubungan industrial.

Ketidakpastian terkait pengupahan, terutama pada standar kebutuhan hidup layak yang masih dipengaruhi oleh intervensi pemerintah, berpotensi menciptakan ketidakadilan dalam sistem pengupahan yang berlaku. Hal ini dapat mengancam pemenuhan kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya. Jika masalah ini dibiarkan, pekerja/buruh bisa menjadi lebih radikal dan melakukan gerakan solidaritas massal, seperti demonstrasi yang terus berlangsung. Akibatnya, hal ini dapat berdampak signifikan pada penurunan perekonomian negara karena iklim investasi terganggu, serta keamanan dan ketertiban negara menjadi tidak stabil.

Dalam Islam, pengupahan termasuk dalam konsep *Ijarah* (Kontrak Sewa-menyewa), di mana upah menjadi faktor yang menentukan kepemilikan, dengan upah berfungsi sebagai sarana untuk mencari harta. Al-Qur'an tidak secara spesifik menyebutkan jumlah minimal gaji, namun Allah SWT dengan tegas mewajibkan pemilik perusahaan untuk membayar upah kepada karyawannya. Selain itu, dalam Islam, besaran gaji harus ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan karyawan. Dasar hukum yang memperbolehkannya *ijarah*, yang mana hal ini telah disepakati para ulama antara lain adalah:⁸

1. Al-Qur'an Surat Al-Qashash ayat 26-27 disebutkan :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

⁸ Kitab *Bidayat Al-Mujtahid wa Nihayat Al-Muqtashid* karya Ibnu Rusyd, Bab *Ijarah* di Juz 2.

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمْنِي حَجَجٌ فَإِنْ أَتَمَمْتَ
عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

“Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.” Dia (Syuaib) berkata, "Sesungguhnya aku bermaksud ingin menikahkan engkau dengan salah seorang dari kedua anak perempuanku ini, dengan ketentuan bahwa engkau bekerja padaku selama delapan tahun dan jika engkau sempurnakan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) darimu, dan aku tidak bermaksud memberatkan engkau. Insya Allah engkau akan mendapatiku termasuk orang yang baik."⁹

Maksud dari ayat tersebut diatas anak perempuan orang tua itu kagum kepada musa, melihat kekuatan fisiknya dan kewibawaannya ketika mengambil air minum ternak, serta kesantunannya ketika berjalan menuju rumah. Dan selanjutnya salah seorang dari kedua perempuan itu yang datang mengundang musa berkata, "wahai yahku! jadikanlah dia sebagai pekerja pada kita antara lain menggembalakan ternak kita, karena sesungguhnya dia adalah orang yang kuat dan terpercaya, dan sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja pada kita untuk pekerjaan apa pun ialah orang yang kuat fisik dan mentalnya dan dapat dipercaya. "Sang ayah memahami kekaguman anak perempuannya terhadap musa dan memang orang seperti musa lah yang didambakan setiap perempuan untuk menjadi suami. Dengan tanpa segan dia berkata, "sesungguhnya aku bermaksud ingin menikahkan engkau dengan salah seorang dari kedua anak perempuanku ini yang telah engkau lihat dan kenal sejak di tempat sumber air. Pernikahan itu dengan ketentuan bahwa engkau bekerja padaku selama delapan tahun dan jika engkau sempurnakan yang delapan tahun itu menjadi sepuluh tahun secara sukarela maka itu adalah suatu kebaikan darimu, bukan sebuah kewajiban yang mengikat, dan kendati itu adalah usulan dariku tetapi ketahuilah bahwa aku tidak bermaksud memberatkan engkau. Aku akan selalu

⁹ A.Soenarjo, Al-Qur'an dan Terjemahnya, Yayasan Penyelenggara Penterjemah /Pentafsir Al-qur'an Khadim Al Haramain Asy Syarifain (Pelayan Kedua Tanah Suci), Kerajaan Saudi Arabia, 1971.h.613

berusaha menjadi orang yang menepati janji. Insya Allah engkau akan mendapatiku termasuk orang yang baik".

Konsep ijarah telah disyariatkan dalam Islam. Dalam ayat tersebut, seorang anak menyarankan kepada ayahnya untuk mempekerjakan seseorang dan memberikan imbalan yang telah disepakati, sesuai dengan waktu dan manfaat yang diharapkan. Ini mencerminkan prinsip saling membantu dalam memenuhi kebutuhan hidup. Karena itu, masing-masing pihak saling membutuhkan dalam mencari dan mengatur kehidupannya. Dengan rahmat Allah SWT, baik dari harta yang mereka kumpulkan maupun kekuasaan yang mereka miliki, mereka dapat meraih kebahagiaan, baik di dunia maupun di akhirat.

2. Al-Qur'an Surat An-Nahl ayat 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.¹⁰

Ayat tersebut menjelaskan bahwa balasan bagi orang yang beramal saleh adalah pahala di dunia dan di akhirat. Oleh karena itu, seseorang yang bekerja di sebuah perusahaan dapat dianggap melakukan amal saleh, asalkan perusahaan tersebut tidak memproduksi, menjual, atau mengusahakan barang-barang yang haram. Dengan demikian, seorang pekerja yang bekerja dengan baik akan menerima dua balasan, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akhirat.

3. Hadits yang diriwayatkan dalam kitab Ibnu Majah:

¹⁰ A.Soenarjo, Al-Qur'an dan Terjemahnya, Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-qur'an Khadim Al Haramain Asy Syarifain (Pelayan Kedua Tanah Suci), Kerajaan Saudi Arabia, 1971.h.417

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ
 بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
 أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Telah menceritakan kepada kami al-Abbas bin al-Walid Ad Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athiah As Salami berkata, telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata "Rasulullah saw bersabda: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya. (HR. Ibn Majah).¹¹

Para ulama berpendapat berdasarkan hadits yang dimaksud, upah ialah hasil kerja badannya dan mempercepat manfaatnya. Apa yang disyari'atkan Allah SWT, sebagaimana yang ada dalam al-Qur'an wajib diyakini mutlak kebenaran sumbernya (*qath'iy tsubut*). Jika dia mempercepat pekerjaannya, maka harus dipercepat pula upahnya. Dalam istilah hal jual beli, apabila barang telah diserahkan, maka uang harus segera diberikan. Pekerja lebih berhak daripada pedagang, sebab bagi pekerja itu harga tenaganya. Sedangkan, bagi pedagang ialah harga barangnya. Oleh karena itu, haram menunda pembayaran padahal majikan sanggup melunasinya pada saat itu. Dalam Islam, jenis ijarah ada tiga yaitu;¹²

- a. Ijarah yang berkaitan dengan sewa jasa, mempekerjakan jasa seseorang dengan upah sebagai bentuk imbalan atas jasa yang disewa. Pihak yang memberi kerja disebut *mustajir*, pihak yang kerja disebut *ajir*, dan upah yang diberikan disebut *ujrah*.
- b. Ijarah yang berkaitan dengan sewa aset atau properti, yakni memindahkan hak untuk menggunakan aset atau properti tertentu kepada orang lain dengan imbalan berupa biaya sewa. Bentuk ijarah ini mirip dengan leasing (sewa) pada bisnis konvensional. Pihak yang menyewa (*lessee*) disebut *mustajir*, pihak yang menyewakan (*lessor*) disebut mu'jir/mu'ajir, dan biaya sewa disebut *ujrah*.

¹¹ Ibn Majah Sunan, *Kitab Al-Ijarah (Pekerjaan Upah)*, bab 8 hadist No. 2443.

¹² Ika Novi Nur Hidayati, "Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif", *Jurnal Az Zarqa'* Vol. 9 No. 2, Desember 2017, h.188.

- c. Adanya syarat dalam pembayaran *ujrah* (upah) yang telah ditentukan yang mana
- 1) upah yang diberikan harus diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, upah secara jelas maksudnya besar kecil nominal upah dan bentuk upah disebutkan;
 - 2) upah harus dibayarkan sesegera mungkin atau paling tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam kesepakatan;
 - 3) upah yang diterima dapat dimanfaatkan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya baik dalam bentuk uang ataupun barang dan jasa;
 - 4) upah yang diberikan harus sesuai dan berharga maksudnya sesuai dengan kesepakatan bersama yang mana tidak dikurangi dan tidak ditambahi. Upah harus sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, karena tidak pas apabila upah yang diberikan tidak seimbang dengan apa yang telah dikerjakan;
 - 5) upah yang diberikan sudah dipastikan kehalalannya yang artinya bukan hasil curian, rampasan, penipuan, dan sejenisnya.¹³

Islam, sebagai agama *rahmatan lil'alamiin*, sangat memperhatikan kesejahteraan buruh. Dalam sejarah, Islam hadir di tengah-tengah masa yang dipenuhi dengan kezaliman, penindasan, ketidakadilan, dan ketimpangan ekonomi, di mana masyarakat terbagi ke dalam kelompok-kelompok kecil berdasarkan suku dan kabilah. Struktur sosial ini menciptakan stratifikasi sosial yang sangat kuat.

Islam menetapkan prinsip-prinsip hubungan antara majikan dan buruh, di mana keduanya berada pada level "kemanusiaan" yang sama. Tidak ada yang lebih tinggi, meskipun dalam struktur perusahaan terdapat kelompok pemilik modal, pemegang saham, pekerja, dan lainnya. Hubungan antara majikan dan buruh dalam Islam didasarkan pada kekeluargaan, kemitraan, dan simbiosis mutualisme. Oleh karena itu, tidak boleh ada pihak yang menzalimi atau merasa dizalimi oleh pihak lain. Keduanya saling membutuhkan dan harus tercipta hubungan yang saling menguntungkan. Manusia dalam masyarakat dipersatukan bukan hanya untuk

¹³ Irma Silviani, "*Praktik Upah Mengupah Batanam dan Basiang di Jorong Carano Batirai Nagari Rao-Rao Kecamatan Sungai Tarab dalam Perspektif Fiqih Muamalah*", Skripsi (Batusangkar, Institusi Agama Islam Negeri Fakultas Syariah, 2017) h.16-17.

memenuhi kebutuhannya sendiri, tetapi untuk saling menjaga dan bertanggung jawab atas kesejahteraan bersama.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis memandang penting untuk menganalisis pengupahan dalam perspektif hukum Islam terkait Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja pada klaster ketenagakerjaan, khususnya mengenai sistem pengupahan. Peraturan yang berlaku saat ini dinilai belum sepenuhnya menjawab kompleksitas masalah upah. Oleh karena itu, diperlukan solusi alternatif untuk menyelesaikan permasalahan upah yang kompleks dengan mengedepankan asas pengupahan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan pekerja/buruh di Indonesia.

Untuk mengatasi masalah tersebut, pengetahuan dapat dijadikan sebagai solusi. Salah satu pengetahuan praktis yang dapat menjawab permasalahan upah adalah melalui syari'ah yang berlandaskan pada Al-Quran dan Al-Hadits, memaknai upah sebagai imbalan atas hasil kerja yang disebut *al-ajr*¹⁴. Oleh karena itu, penulis ingin mengangkat permasalahan yang ada ke dalam tulisan ini yang akan dikaji juga dalam persepektif upah kerja dalam Hukum Islam. Hal ini dapat menjadi kajian hukum yang menarik, dalam penelitian ini penulis akan mengangkat sebuah penelitian dengan judul **“Kritik Hukum Islam terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dan Implikasinya terhadap Perlindungan Hak-Hak Ketenagakerjaan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi terhadap Undang-Undang Cipta Kerja, terdapat beberapa masalah yang dapat dijadikan fokus utama dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana Kritik Hukum Islam terhadap konsistensi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dengan pelaksanaannya?

¹⁴ Omar Abdulaziz Hallaj, Hafas Furqani *"The Concept of Fair Wage in Islamic Economics"* International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management.

2. Bagaimana Ambiguitas dalam Pelaksanaan Upah kepada Pekerja antara Undang-Undang Cipta Kerja dengan Perjanjian Kerja?
3. Bagaimana Implikasi Hukum Undang-Undang Cipta Kerja terhadap hak-hak ketenagakerjaan di Indonesia?
4. Bagaimana Kontribusi Hukum Islam terhadap Peningkatan Kesejahteraan para Pekerja yang ditetapkan dalam sistem Hukum di Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menilai konsistensi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dengan pelaksanaannya.
2. Mengetahui ambiguitas dalam Pelaksanaan Upah kepada Pekerja antara Undang-Undang Cipta Kerja dengan Perjanjian Kerja.
3. Mengetahui Implikasi Hukum terhadap pengaturan hak upah kerja di Indonesia.
4. Memberikan Kontribusi Hukum Islam terhadap Peningkatan Kesejahteraan para Pekerja yang ditetapkan dalam sistem Hukum di Indonesia.

Di samping tujuan-tujuan tersebut, hasil penelitian ini juga berguna baik bagi kepentingan akademik maupun praktik. Secara akademik, hasil penelitian ini memiliki kegunaan sebagai berikut : *Pertama*, tujuan penelitian ini adalah untuk memperkuat dan mendukung temuan penelitian sebelumnya yang telah menjelaskan posisi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan dalam sistem hukum ekonomi syariah dan perundang-undangan di Indonesia, baik dari perspektif interdisipliner maupun multidisipliner. *Kedua*, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja perlu dikembangkan lebih lanjut oleh para peneliti dan akademisi yang dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam mengembangkan sistem pembelajaran keilmuan Hukum Islam, serta dapat menjadi wawasan dan referensi Pustaka yang baru dan berkaitan dengan sistem pembelajaran keilmuan Hukum dalam lingkup kajian hukum islam yang diintegrasikan ke dalam sistem kurikulum dan pembelajaran, baik melalui pendekatan interdisipliner maupun multidisipliner yang sejauh ini dirasakan masih kurang.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran kepada pemerintah, pengusaha dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia agar dalam proses membuat kebijakan serta menyelesaikan permasalahan dapat dilakukan dengan cara yang lebih baik.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat dari kegiatan penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, manfaat penelitian ini adalah :

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah teori dan memperkaya khazanah intelektual dan kepustakaan Hukum Islam khususnya Hukum Ekonomi Syari'ah dalam memahami pengupahan menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dan implikasinya terhadap perlindungan hak-hak ketenagakerjaan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau keilmuan bagi peneliti selanjutnya.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi alternatif bagi para peneliti dalam melakukan riset.

2. Kegunaan Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi para pemegang kebijakan dalam memecahkan persoalan tentang pengupahan terhadap prinsip hukum Islam.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi lembaga, Pemerintah, pengusaha dan DPR terhadap pengaturan upah.
- c. Penelitian ini diharapkan agar para tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya dengan tenang, tanggung jawab dan penuh keberkahan.

E. Kerangka Pemikiran

Untuk menjawab dan menganalisis pertanyaan penelitian seperti yang telah diuraikan di atas, peneliti mengacu kepada kerangka teori sebagai berikut: *pertama*, teori utama (*grand theory*) menggunakan *Maqashid Syari'ah* dan *Critical*

Legal Studies; (teori Kritik) *kedua*, teori menengah (*middle rangs theory*) menggunakan *Welfare State* (Negara Kesejahteraan); dan *ketiga*, teori operasional (*apply theory*) menggunakan teori Sistem Pengupahan dalam Islam. Berikut penjelasan dari masing-masing teori yang digunakan.

1. Grand Theory: *Maqashid Syari'ah* dan *Critical Legal Studies* (Teori Kritik)

Teori yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah *Maqashid Syari'ah* dari Abu Ishaq Ibrahim bin Musa Asy-Syatibi dengan karya utama *Al-Muwafaqat fi Usul al-Syari'ah*. Asy-Syatibi adalah tokoh yang memberikan landasan sistematis dan mendalam tentang *Maqasid Syariah*. Ia menegaskan bahwa seluruh hukum syariah bertujuan untuk membawa kemaslahatan (*jalb al-masalih*) dan menghindari kemudaratan (*daf'u al-mafasid*) juga menekankan pentingnya memahami konteks sosial dan realitas dalam penerapan hukum Islam. Pengupahan masuk pada kajian wilayah Fiqih muamalah. Khas fikih dihasilkan dari proses ijtihad atau interpretasi wahyu Allah yang bersifat transendental, dengan menggunakan pendekatan *Maqashid Syari'ah* yang kemudian menghasilkan prinsip-prinsip syari'ah bidang *Ijarah* (pengupahan). Kemudian teori yang digunakan *Critical Legal Studies*. Tokoh dibalik aliran ini adalah Duncan Kennedy, Karl Klare, Kelman, Morton Horwitz dan Roberto M. Unger¹⁵ dimana sebuah pemikiran hukum yang menolak dan tidak puas terhadap aliran pemikiran hukum liberal yakni teori-teori hukum yang mempunyai tradisi memisahkan hukum dan politik dan seolah-olah hukum netral dari proses politik. Asumsi tersebut ada karena pada kenyatannya hukum bekerja bukan di ruang hampa, tetapi dalam sebuah realitas yang tidak netral dan subjektif. *Critical Legal Studies (CLS)* menolak anggapan bahwa hukum itu terpisah dari unsur-unsur politik, ekonomi, sosial dan budaya sebagaimana yang dikonsepsikan oleh Hans Kelsen dengan teorinya *the pure theory of law* (teori hukum murni) yang mendambakan hukum harus bebas dari anasir-anasir non hukum seperti politik, ekonomi, sosial dan lainnya. Sebaliknya *Critical Legal Studies (CLS)* menganggap bahwa hukum selalu diintervensi oleh

¹⁵ Donny Dardono, "*Critical Legal Studies: Posisi Teori dan Kritik*". Kisi Hukum Majalah Ilmiah Hukum. Vol.14 No.1, 2015.h.4.

kepentingan-kepentingan di luar hukum sehingga hukum tidak pernah netral dan objektif. Ini berarti bahwa hukum tidak dapat dipisahkan dari politik karena hukum tidak terbentuk dalam suatu ruang hampa yang bebas nilai.¹⁶

Pemikiran *Critical Legal Studies (CLS)* terletak pada kenyataan bahwa hukum adalah politik (*law is politics*) sehingga *Critical Legal Studies (CLS)* menolak dan menyerang keyakinan para positivis dalam ilmu hukum. *Critical Legal Studies (CLS)* mengkritik hukum yang berlaku karena telah memihak ke politik dan tidak pernah netral. Doktrin hukum yang selama ini terbentuk sebenarnya lebih berpihak pada mereka yang mempunyai kekuatan (*power*) sehingga disimpulkan bahwa hukum itu cacat sejak dilahirkan karena terbentuk melalui “pertempuran” politik yang cenderung berpihak dan subyektif demi kepentingan golongan tertentu. *Critical Legal Studies (CLS)* mencontohkan bagaimana hukum selalu “diganggu” dengan kepentingan politik dan ekonomi pada anggota legislatif yang sedang membuat sebuah Undang-Undang. Menurut *Critical Legal Studies (CLS)*, dalam setiap pembentukan undang-undang, pasti terdapat dua kepentingan yang membayangnya, yaitu kepentingan relasi kekuasaan (*power*) dan relasi pasar (ekonomi). Alhasil, Undang-Undang yang dibuat negara seringkali menuruti kemauan orang-orang yang secara geopolitik dekat dengan kekuasaan sehingga dapat saja ketentuan dalam undang-undang yang tengah dibuat sesuai dengan selernya. Hukum merupakan variabel yang bergantung dengan variabel politik. Jadi “warna” hukum akan bergantung pada rezim politik yang berkuasa. Jika sistem politik berkarakter otoriter, maka produk hukumnya represif. Sebaliknya jika sistem politik berkarakter demokratis maka produk hukumnya responsif.

Sedangkan relasi ekonomi adalah setiap proses pembentukan Undang-Undang selalu diiming-imingi dengan keuntungan materi oleh kaum kapitalis yang “mensponsori” Undang-Undang yang sedang dibuat. Ada motif ekonomi, materi, dan keuntungan sehingga berkepentingan terhadap Undang-Undang tersebut

¹⁶ Indra Rahmatullah, Filsafat Hukum Aliran Studi Hukum Kritis (*Critical Legal Studies*); Konsep dan Aktualisasi Dlam Hukum Indonesia, Jurnal A'DALAH Volume 5 No.3 (2021), Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, h.4

dengan mengabaikan kepentingan rakyat banyak. Orang-orang yang mempunyai kelebihan dari sisi ekonomi tentu sangat perhatian dalam agenda terhadap apa saja Undang-Undang yang berhubungan dengan bisnisnya karena bisnis pasti memerlukan regulasi yang cocok. *Critical Legal Studies (CLS)* juga mempunyai karakter menggugat teori, doktrin atau asas-asas seperti netralitas hukum, otonomi hukum, dan pemisahan hukum dengan politik. Sebagai contohnya *Critical Legal Studies (CLS)* melakukan kritik terhadap persamaan di hadapan hukum (*equality before the law*). Asas ini adalah asas yang mengandung persamaan di depan hukum dari sebuah idealisme negara hukum. Tetapi bagi *Critical Legal Studies (CLS)*, prinsip ini patut dicurigai karena setiap proses pembuatan hukum itu sangat elitis sehingga seringkali hanya menguntungkan pihak elit dan merugikan pihak strata bawah. Dalam situasi ini, persamaan hukum akan menjadi sesuatu yang utopis.¹⁷

Dalam kajian studi Islam (*Islamic Studies*), teori hukum kritis juga sudah lama menjadi pendekatan seperti yang telah dilakukan oleh Fatima Mernisi dan Amina Wadud dalam mengkaji teks-teks yang terkait dengan status perempuan. Tokoh lain adalah Nasr Hamid Abu Zayd lewat proyek kritik nalar Arabnya dan Abdullahi Ahmed an-Naim dengan teori naskh mansukhnya.¹⁸ Kemudian diperkuat dengan prinsip-prinsip Hukum Islam yang mencakup prinsip keadilan (*al-'Adl*), prinsip kasih sayang (*rahmah*), dan kebijaksanaan (*hikmah*), baik dalam hubungan dengan Allah, antar sesama manusia, maupun dengan alam. Pengaturan upah masuk kajian wilayah Fiqih muamalah. Khas fikih dihasilkan dari proses ijtihad atau interpretasi wahyu Allah SWT yang bersifat transendental, dengan menggunakan pendekatan Maqashid Syari'ah¹⁹ yang kemudian menghasilkan prinsip-prinsip syariah bidang *Ijarah* (pengupahan).

¹⁷ Rikardo Simarmata, "Pendidikan Hukum Kritis: Asal-usul, Faham, Prinsip Baru dan Metode-Sebuah Penjelasan Awal". *Jentera: Jurnal Hukum*, Edisi Khusus, 2003.

¹⁸ Lihat Jasser Auda, *Maqasid Syari'ah*, 190-191.h.8

¹⁹ Teori Maqashid Syari'ah yang juga dikenal dengan konsep al-maslahah mursalah yang dikembangkan oleh Imam Malik yang memiliki tujuan menemukan kemaslahatan umum melalui beberapa metode penemuan hukum dalam proses ijtihad. Secara bahasa Maqashid Syari'ah terdiri dari dua kata yaitu Maqashid dan Syari'ah. Maqashid berarti kesengajaan atau tujuan, maqashid merupakan bentuk jama' dari maqsud yang berasal dari suku kata Qashada yang berarti menghendaki atau memaksudkan, maqashid berarti hal-hal yang dikehendaki dan dimaksudkan. Sedangkan Syari'ah secara bahasa berarti jalan

Istilah hukum Islam dalam konteks bahasa Indonesia bisa jadi merupakan terjemahan dari *the Islamic law*, dan tidak mudah untuk menelusuri siapa pertama kali yang menggunakan istilah Hukum Islam dalam konteks ke Indonesiaan. Dalam literatur Arab, istilah yang digunakan *al-fiqh al-islamiy* atau *al-ahkam as-syar'iyah*. Kata hukum itu sendiri diambil dari bahasa Arab *al-hukm*. Menurut penjelasan Peter Mahmud Marzuki istilah hukum bahasa Inggris dikenal kata *legal* dan *law*. Kata *legal* berakar dari kata *lex*. Adapun kata *law* memiliki dua arti, pertama, sekumpulan peraturan mengenai apa yang seharusnya dilakukan dalam mencapai keadilan. Kedua, aturan perilaku yang ditujukan untuk menciptakan ketertiban masyarakat. Dalam bahasa latin disebut *ius*, dalam bahasa perancis disebut *droit*, dalam bahasa belanda disebut *recht*, dalam bahasa Jerman juga disebut *recht*, dan dalam bahasa Indonesia disebut hukum. Sedangkan yang kedua dalam bahasa latin disebut *lex*, dalam bahasa perancis disebut *loi*, dalam bahasa Belanda disebut *wet*, dalam bahasa Jerman disebut *gesetz*, dan dalam bahasa Indonesia disebut Undang-Undang. Kata *law* dalam bahasa Inggris berasal dari kata lagu, yaitu aturan-aturan yang dibuat oleh raja-raja anglo-saxon yang telah dikodifikasikan. Kata lagu ternyata berada dalam garis *lex* dan bukan *ius*. Adapun kata *jurisprudence* berasal dari bahasa latin yaitu *iuris* yang berarti hukum, dan *prudencia* yang berarti kebijaksanaan atau pengetahuan. Jadi kata *jurisprudence* berarti pengetahuan hukum²⁰.

Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh M. Hasbi Ash Shiddieqy bahwa Hukum Islam tidak lain adalah Fiqh Islam atau Syariat Islam yaitu hasil daya upaya para fuqaha dalam menerapkan syariat Islam sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang bersumber kepada al-Quran, al-Sunnah serta Ijma' sahabat dan tabi'in²¹. Mohammad Daud Ali menjelaskan bahwa istilah hukum Islam dalam konteks kepustakaan hukum Indonesia adalah terjemahan dari istilah syari'ah dan fiqh. Sedangkan dalam bahasa Inggris, kata syari'ah diterjemahkan dengan *Islamic law*,

menuju sumber air, jalan menuju sumber air dapat juga diartikan berjalan menuju sumber kehidupan. Fazlurahman, *Islam* (Bandung: Penerbit Pustaka, 1984)

²⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2009), cet. 5, h.18.

²¹ M. Hasbi Ash Shiddieqy, *Falsafah Hukum Islam*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2001), h.29.

dan kata fiqh diterjemahkan dengan *Islamic jurisprudence*. Lebih lanjut Mohammad Daud Ali menerangkan bahwa hukum Islam adalah hukum yang bersumber dari dan merupakan bagian agama Islam oleh karena itu hukum Islam tidak dapat dipisahkan dari agama Islam yang menjadi sumbernya²².

Dalam praktiknya terdapat beberapa istilah yang mengandung pengertian hukum Islam, antara lain syariat dan fiqh. Syariat adalah segala ketentuan yang datangnya dari Allah SWT. Melalui rasul-Nya, berisi perintah, larangan, dan anjuran yang meliputi segala aspek kehidupan manusia atau bisa dikatakan bahwa adalah jalan hidup muslim. Dapat dikatakan pula bahwa syariat adalah segala sesuatu ketentuan hukum yang disebut bersumber langsung dari al-Quran dan Sunnah Nabi SAW. Sedangkan fiqh adalah segala sesuatu ketentuan hukum yang dihasilkan oleh ijtihad para fuqaha. Dalam praktiknya hukum Islam itu dimaksudkan untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi manusia dalam kehidupan sehari-hari baik yang bersifat privat maupun publik. Agar dapat bermanfaat dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi maka ada komponen ketiga yang berpengaruh dalam penerapan hukum Islam selain syariat dan fiqh, yaitu siyasah syar'iyah. Komponen ketiga itu berarti kebijakan pemerintah yang berpengaruh dalam penerapan hukum Islam.

Jadi pengertian hukum Islam dalam konteks hukum Indonesia adalah terjemahan sekaligus padanan dari istilah syari'ah dan fiqh. Meskipun pada dasarnya antara istilah syari'ah dan fiqh terdapat pengertian yang berbeda. Juhaya S. Praja menerangkan pengertian syariah dan fiqh. Menurut Juhaya S. Praja istilah syariah dalam istilah hukum Islam berarti hukum-hukum dan tata aturan yang disampaikan Allah kepada hamba-hambanya, dalam pengertian ini syariah adalah wahyu, baik berupa wahyu matluw (al-Quran) maupun wahyu ghair matluw (as-Sunah). Namun dalam perkembangannya, istilah syariah memiliki tiga pengertian yaitu, pertama, syariah dalam arti sumber hukum yang tetap dan tidak berubah

²² Mohammad Daud Ali, "*Kedudukan dan Pelaksanaan Hukum Islam Dalam Negara Republik Indonesia*", dalam Cik Hasan Bisri, *Hukum Islam dalam Tata masyarakat Indonesia*, (Jakarta: Logos, 1998), cet. 1, h.42.

sepanjang masa. Kedua, syariah dalam pengertian hukum Islam, baik yang tidak berubah sepanjang masa maupun sumber hukum Islam yang dapat berubah. Ketiga, syariah dalam pengertian hukum-hukum yang digali (berdasarkan atas apa yang disebut istinbath) dari al-Quran dan Sunah. Adapun istilah fiqh dalam tradisi ahli-ahli hukum Islam sama dengan istilah ilmu al-syariah yaitu pengetahuan tentang syariah atau pengetahuan tentang hukum-hukum perbuatan mukallaf secara terinci berdasarkan dalil-dalil dari al-Quran dan Sunnah dengan cara istinbath al-ahkam, yakni penggalan, penjelasan dan penerapan hukum.²³

Proses ijtihad memiliki berbagai macam pendekatan atau cara pandang yang berbeda-beda, sebagai akibat adanya keleluasaan menginterpretasikan ketentuan yang terdapat pada Nash Al-qur'an. Maka disinilah letak persoalan dari perbedaan pandangan akibat keleluasaan metode pendekatan dalam proses ijtihad yang digunakan para ahli dalam memahami aspek situasi dan kondisi masyarakat, aspek ruang, dan aspek waktu. Tujuan hukum Islam dalam istilah ushul fiqh disebut *maqashid syariah* atau *maqashid al-ahkam al-syar'iah*. Maqashid syariah merujuk kepada dalil Umum Al-Quran yang berbunyi:

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

Kami tidak mengutus engkau (Nabi Muhammad), kecuali sebagai rahmat bagi seluruh alam (QS.Al-Anbiya:107)²⁴

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

“Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji,

²³ Juhaya S. Praja, *Filsafat Hukum Islam*, (Bandung : Pusat Penerbitan Universitas LPPM., 1995),h.12

²⁴ A.Soenarjo, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Yayasan Penyelenggara Penterjemah /Pentafsir Al-qur'an Khadim Al Haramain Asy Syarifain (Pelayan Kedua Tanah Suci), Kerajaan Saudi Arabia, 1971.h.508

kemungkarannya, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat” (QS. Al-Nahl: 90)²⁵.

Kedua ayat di atas merupakan dalil umum yang meletakkan dasar dari tujuan hukum Islam yaitu pertama Islam sebagai *rahmatan lil‘alamin*, dunia sampai akhirat. Salah satu dari bentuk Islam sebagai *rahmatan lil‘alamin* adalah khitab atau perintah hukum Allah yang dibebankan kepada manusia senantiasa bersifat fleksibel yakni senantiasa berdasar kepada qudrah yang dimiliki oleh manusia yang menerima khitab tersebut.

Ayat kedua menjadi prinsip dari tujuan hukum Islam karena ayat tersebut (Q.S. Al-Nahl: 90) menegaskan prinsip umum yang harus dijalankan oleh setiap orang beriman yakni menjalankan perintah (*al-Amru*) dari Allah dengan mewujudkan keadilan, kebajikan dan silaturahmi dan menjauhi yang dilarang (*al-nahyu*) berupa perbuatan keji (*fahsa*), keburukan (*munkar*) dan permusuhan (*baghy*).

Ibnu Katsir menerangkan bahwa yang dimaksud dengan *al-‘adl* adalah al-keadilan dan keseimbangan, *Itai dzi al-qurba* adalah perintah silaturahmi. Adapun yang dimaksud dengan *al-fahsa* adalah semua yang diharamkan, *al-munkar* adalah perbuatan haram yang dilakukan secara terang-terangan, dan *al-baghy* adalah permusuhan.²⁶

Kaidah Ushul Fiqh menerangkan bahwa setiap perintah (*amar*) menunjuk kepada wajib dan setiap larangan (*nahyu*) menunjuk kepada haram. Perintah berbuat adil, ihsan dan silaturahmi adalah suatu yang wajib. Begitu pula larangan berbuat *fahsa*, *munkar* dan *baghy* adalah haram. Ayat ini menerangkan suatu keseimbangan antara yang tiga aspek yang diperintah dan tiga aspek pula yang dilarang yang menunjukan kepada pasangan konsep yang serasi yakni antara keadilan dengan *al-fahsa*, kebajikan dengan kemungkarannya, dan silaturahmi dengan permusuhan. Di mana berbuat salah satunya yang diperintah berarti meninggalkan

²⁵ A. Soenarjo, Al-Qur’an dan Terjemahnya, Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-qur’an Khadim Al Haramain Asy Syarifain (Pelayan Kedua Tanah Suci), Kerajaan Saudi Arabia, 1971.h.415

²⁶ Ibnu Katsir, *Tafsir Ibnu Katsir*.

yang lain yang dilarang, berbuat salah satu yang dilarang berarti melanggar yang lain yang diperintah.

Teori Tujuan hukum Islam (*maqshid al-ahkam al-syari'ah*) dalam disertasi ini merujuk pemaparan yang disampaikan oleh Abu Zahrah. Menurut Abu Zahrah tujuan hukum Islam terdiri atas tiga aspek yaitu: *pertama*, mendidik diri agar ia menjadi sumber kebaikan bagi masyarakat dan bukan sebagai sumber keburukan di tengah masyarakat. *kedua*, menegakkan keadilan dalam masyarakat Islam, baik bersikap adil kepada sesama muslim maupun kepada non muslim. *ketiga*, tujuan puncak dari hukum Islam adalah kemaslahatan. Semua hukum Islam yang terkandung dalam Al-Quran maupun Al-Sunah semuanya mengandung kemaslahatan hakiki, walaupun terkadang tersamar bagi sebagian orang karena dorongan hawa nafsu²⁷.

Kemaslahatan manusia terutama bagi kehidupannya di dunia ini hanya bisa tegak melalui penegakan pemeliharaan atas lima aspek (*al-muhafazhah 'ala umur al-khamsah*) yaitu memelihara agama, jiwa, akal, harta dan keturunan. Tanpa terpeliharanya kelima unsur utama tersebut kehidupan manusia di dunia tidak tercapai kehidupan yang luhur dan sempurna²⁸. Implementasi kelima urusan (*al-umûr al-khamsah*) tersebut terperingkat atas tiga tingkatan yaitu tingkatan *dharuriyah*, tingkatan *hajiyah* dan tingkatan *tahsiniyah*. *Pertama*, Tingkatan *dharuriyah* adalah tingkatan di mana berbagai masalah tersebut tidak akan terealisasi tanpa terpenuhinya tingkatan ini. *Kedua*, tingkatan *hajiyah* adalah segala sesuatu yang oleh hukum syara tidak dimaksudkan untuk memelihara lima hal pokok tadi, akan tetapi dimaksudkan untuk menghilangkan masyaqaat, kesempitan atau hati-hati terhadap lima hal pokok tersebut. *Ketiga*, tingkatan *tahsiniyah* atau kamaliyat yaitu hal-hal yang tidak dalam rangka mewujudkan ataupun dalam rangka ikhtiyat lima kemaslahatan tersebut, tetapi hanya untuk menjaga kehormatan dan melindungi lima hal pokok di atas²⁹. Kemaslahatan adalah tujuan utama dari hukum Islam.

²⁷ Muhammad Abu Zahrah, *Ushûl al-Fiqh* (Mesir: Dar al-Fikri al-Arabi, 1958), h.365

²⁸ Abu Zahra, *Ushûl al-Fiqh*, h.367

²⁹ Abu Zahra, *Ushul al-Fiqh*, h.370.

Kemaslahatan yang dimaksud dengan tujuan hukum Islam adalah kemaslahatan manusia di dunia dan akhirat, hal ini dikarenakan manusia menempati dua kehidupan, pertama kehidupan di dunia dan kedua kehidupan nanti di akhirat³⁰.

Ibnu Qayyim menjelaskan bahwa tujuan hukum Islam adalah untuk mewujudkan kemaslahatan hamba dunia dan akhirat. Menurutnya, seluruh hukum itu mengandung keadilan, rahmat, kemaslahatan dan hikmah, jika keluar dari empat nilai yang dikandungnya, maka hukum tersebut tidak dapat dinamakan Hukum Islam³¹. Hal senada juga dikemukakan oleh al-Syatibi, Ia menegaskan bahwa semua kewajiban diciptakan dalam rangka merealisasikan kemaslahatan hamba. Tak satupun hukum Allah yang tidak mempunyai tujuan. Hukum yang tidak mempunyai tujuan sama juga dengan *taklif ma layutaq* (membebankan sesuatu yang tidak dapat dilaksanakan). Dalam rangka mewujudkan kemaslahatan dunia dan akhirat itulah, maka para ulama Ushul Fiqh merumuskan tujuan hukum Islam tersebut kedalam lima misi, semua misi ini wajib dipelihara untuk melestarikan dan menjamin terwujudnya kemaslahatan. Kelima misi (*Maqashid al-Syari'ah/Maqashid al-Khamsah*) dimaksud adalah memelihara Agama, Jiwa, Aqal, Keturunan dan Harta³².

2. Middle Rangs Theory : Welfare State (Negara Kesejahteraan)

Welfare State dalam Islam bukan sekedar dasar hukumnya berbeda dari Barat yang hanya mengutamakan akal, justru Islam juga mengakui akal tetapi tidak meninggalkan wahyu. *Welfare State* dalam konsep Islam dipahami sebagai tanggung jawab negara dalam kesejahteraan masyarakat dari aspek kebutuhan jasmaniah (kebutuhan dasar hidup/*basic needs*) maupun rokhaniah/ segi material

³⁰ Muhammad Hasbi Ash Shiddieqy, *Falsafah Hukum Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1975), h.65.

³¹ Abu Ishaq al-Syatibi, *al-Muwafaqat fi Ushul al-Syari'ah* (Kairo: Mustafa Muhammad, t.t hlm), 150. Lebih lanjut tentang tujuan hukum islam dapat dilihat dalam Fathi al-Daraini, *al-manahij al-Ushuliyyah fi Ijtihadi bi al-Ra'yi fi al-Tasyri'* (Damsyik: Dar al-Kitab al-Hadist, 1975), 28; Muhammad Abu Zahrah, *Ushul al-Fiqh* (Mesir: Dar al-Fikri al-Arabi, 1958), 366; dan Muhammad Khalid Mas'ud, *Islamic Legal Philosophy* (Islamabad; Islamic Research institute, 1977), h.223.

³² Imam Abi Hamid Muhammad bin Muhammad al-Ghazali, *al-Mustashfa min 'Ilm al-Ushul* (Beirut: Dar al-Fikr, t.th), h.20.

maupun spiritual. Sebagaimana peran Rasulullah Muhammad SAW diutus di dunia adalah mengemban misi suci yang ditegaskan dalam al-qur'an untuk bermurah hati sebagai rahmat seluruh umat manusia.³³ Secara eksplisit misi yang disebut dalam Al-qur'an termasuk membantu satu sama lain agar hidup bahagia (*hayyat thoyyibah*) dan sejahtera (*falâh*) sejak hidup di dunia hingga di akhirat kelak.

Hayyat thoyyibah ini terdapat dalam Al-Qur'an Surat An-Nahl ayat 97³⁴. yang artinya: Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih dari apa yang telah mereka kerjakan.

Sedangkan *falâh* terdapat dalam Surat Al-Haji ayat 77³⁵, yang artinya: Hai orang-orang yang beriman, rukulah kamu, sujudlah kamu, sembahlah Tuhanmu dan perbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapat kemenangan.

Dari uraian di atas mengandung arti bahwa misi Rasulullah Muhammad SAW sebagai Nabi dan pemimpin umat menyiratkan di dalamnya sebagai konsep *welfare state* dalam Islam meliputi aspek hukum, politik maupun berbagai kebijakan negara dalam bidang ekonomi yang bertujuan untuk mensejahterakan warga negara dalam suasana kasih sayang dan saling tolong menolong, yang harus dilakukan oleh para organisasi masyarakat, institusi maupun para penyelenggara negara, menuju *baldatun thayyibatun warabbun ghafur*³⁶ : negara sejahtera di bawah ridha Allah Yang Maha Pengampun.

Dalam Islam, tujuan utama Syari'ah dalam mensejahterakan masyarakat dengan mengutip pendapat Imam Ghazali, Umar Chapra menyatakan : Tujuan Syari'ah adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang terkait dalam 5 hal, meliputi : (1) melindungi keyakinan/agama, (2) kehidupan, (3) akal, (4) anak keturunan, dan (5) hak milik, dan termasuk menjamin apa saja perlindungan dari lima pelayanan umum yang penting dan diperlukan.

³³ Q.S. 21 (Al-Anbiya) :107

³⁴ Q.s. 16 (An-Nahl) : 97.

³⁵ Q.s. 22 (Al-Haji) : 77.

³⁶ Q.S. 34 (Saba') : 15

Pendapat Afzalur Rahman yang sejalan dengan Umar Chapra, bahwa dalam Islam, kesejahteraan sosial selalu dikaitkan dengan kepentingan masyarakat dan individu atau dengan kata lain keduanya saling melengkapi. Dalam sistem Islam, kebaikan seseorang dipandang sebagai kebaikan masyarakat dan sebaliknya, kalau masyarakat makmur, orang-orangnya berkecukupan, dan kalau orang-orangnya makmur, masyarakatnya juga makmur. Begitulah dalam sistem Islam setiap orang ikut menanggung kesejahteraan orang lain dan kesejahteraan individu dan sosial menjadi saling melengkapi.³⁷

Di samping itu dalam kaitan tanggung jawab negara dalam kesejahteraan masyarakat agar memelihara hukum dan ketertiban guna memberikan kesejahteraan bagi tiap-tiap warga masyarakat, ia mengatakan: segala kepentingan yang obyektif negara Islam bertitik tolak dari tanggung jawab negara Islam adalah usaha perlindungan keselamatan dan integritas negara untuk memelihara hukum dan ketertiban untuk membangun negara agar tiap-tiap individu sedapat mungkin memperoleh kekuatan dan menambah kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh.

Kemudian menempatkan keadilan sosial dan ekonomi sebagai inti dari sistem ekonomi Islam. Menurutnya, keadilan sosial tidak hanya melibatkan distribusi kekayaan, tetapi juga menjamin kesejahteraan, hak, dan kesetaraan semua individu dalam masyarakat.

Berikut adalah poin-poin penting tentang keadilan sosial dan ekonomi menurut Afzalur Rahman:

1. Keadilan dalam Distribusi Kekayaan:

Salah satu tujuan utama ekonomi Islam adalah terciptanya distribusi kekayaan yang adil. Hal ini dilakukan dengan cara mencegah konsentrasi kekayaan hanya pada segelintir orang. Instrumen seperti zakat, infak, dan sedekah memainkan peran penting dalam redistribusi kekayaan dari kelompok kaya kepada mereka yang kurang mampu.

³⁷ Afzalur Rahman, *Economic Doctrines of Islam*, terjemahan . Soeroyo, Doktrin Ekonomi Islam, (Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta), 1995, h.50-51.

Rahman melihat zakat sebagai alat yang bukan hanya bersifat spiritual, tetapi juga sosial-ekonomi untuk mencapai keadilan.

2. Pemberantasan Kesenjangan Sosial:

Salah satu cara untuk mewujudkan keadilan sosial adalah dengan menghilangkan kesenjangan sosial yang ekstrem. Dalam ekonomi Islam, ada kewajiban untuk menjaga keseimbangan antara kaya dan miskin. Islam melarang eksploitasi yang dapat memperlebar jurang antara kedua kelompok tersebut. Negara bertanggung jawab untuk menerapkan kebijakan yang mempersempit kesenjangan sosial.

3. Larangan Eksploitasi:

Eksploitasi dalam bentuk apa pun bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam, menurut Rahman. Ini termasuk praktik riba (bunga) dalam sistem keuangan, serta penindasan ekonomi terhadap kaum miskin. Riba dianggap sebagai bentuk ketidakadilan yang mempengaruhi keseimbangan sosial, sehingga dilarang keras dalam Islam. Rahman menekankan bahwa sistem ekonomi Islam mendorong kesetaraan dalam transaksi dan menjamin bahwa tidak ada pihak yang dieksploitasi.

4. Kesejahteraan Sosial melalui Tanggung Jawab Kolektif:

Afzalur Rahman menekankan pentingnya tanggung jawab sosial di kalangan umat Muslim, di mana setiap individu dan institusi bertanggung jawab untuk berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Kewajiban-kewajiban seperti zakat adalah contoh nyata dari prinsip tanggung jawab kolektif ini, di mana orang kaya secara langsung membantu yang kurang mampu. Negara juga memiliki tanggung jawab untuk memastikan kesejahteraan sosial bagi semua lapisan masyarakat.

5. Prinsip Syirkah (Kerjasama):

Keadilan dalam ekonomi juga melibatkan praktik bisnis yang adil dan partisipatif. Rahman mengusulkan sistem kerjasama (syirkah) dalam ekonomi sebagai cara untuk memastikan bahwa semua pihak yang

terlibat dalam usaha bisnis mendapatkan bagian yang adil dari keuntungan. Ini adalah alternatif dari sistem kapitalis yang sering kali cenderung menguntungkan pemilik modal lebih besar daripada pekerja.

6. Hak Setiap Orang untuk Memiliki Kehidupan Layak:

bahwa setiap individu dalam masyarakat Islam memiliki hak dasar untuk mendapatkan kehidupan yang layak, termasuk akses terhadap pangan, tempat tinggal, pendidikan, dan kesehatan. Negara harus bertindak untuk memastikan bahwa semua warganya memiliki akses terhadap kebutuhan dasar ini, sebagai bagian dari tanggung jawabnya untuk mewujudkan keadilan sosial.

7. Peran Negara dalam Menegakkan Keadilan Sosial:

Negara berperan penting dalam memastikan bahwa prinsip-prinsip keadilan sosial diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Negara harus mengawasi distribusi kekayaan, melindungi kaum lemah, dan memberlakukan kebijakan yang mencegah eksploitasi serta memperkecil kesenjangan ekonomi.

8. Penghapusan Monopoli dan Ketidakadilan Ekonomi:

Pentingnya menghapuskan monopoli dan praktik ketidakadilan dalam ekonomi, di mana beberapa kelompok atau individu memiliki kekuatan besar untuk menguasai sumber daya. Sistem ekonomi Islam mengharuskan akses yang adil dan merata terhadap sumber daya untuk semua orang.

Keadilan sosial dan ekonomi bukanlah pilihan, melainkan kewajiban moral dan agama dalam Islam. Sistem ini mendorong keseimbangan antara kesejahteraan individu dan tanggung jawab sosial, serta menciptakan harmoni dalam kehidupan masyarakat melalui prinsip-prinsip yang etis dan adil.

Mengenai konsep *welfare state* atau perlindungan masyarakat sebagai tanggung jawab negara modern, sebagaimana yang dinyatakan oleh Anwarul Yaqin, negara menggunakan hukum sebagai sarana untuk menyelenggarakan hal-hal berkaitan dengan pendidikan, pelayanan bidang kesehatan, perlindungan terhadap anggota masyarakat lemah (orang tua, wanita maupun anak-anak), pemberantasan

kejahatan sosial dan eksploitasi ekonomi, lingkungan bersih, dan berbagai pelayanan sosial terhadap kesejahteraan warganya. Pemerintahan modern mengeluarkan tilang dalam jumlah besar diambil dari pajak, kepentingan sosial dan pelayanan.

Indonesia adalah salah satu penganut konsep negara hukum yang material yang juga mengadopsi konsep-konsep negara *welfare state*, dan secara implisit bisa dijumpai pada penjelasan umum UUD 1945, serta jika ditelisik secara keseluruhan isi dari UUD 1945 dapat ditarik kesimpulan bahwa negara Indonesia merupakan negara hukum yang material atau negara dengan konsep *welfare state* dimana negara memiliki tanggung jawab yang mutlak untuk meningkatkan kesejahteraan umum dan menciptakan keadilan sosial bagi semua warganya.

Negara memainkan peran yang sangat penting dalam mengimplementasikan prinsip-prinsip ekonomi Islam. Ia menekankan bahwa negara memiliki tanggung jawab untuk menjaga keseimbangan antara keadilan sosial dan kebebasan individu, serta memastikan bahwa nilai-nilai Islam diterapkan secara efektif dalam sistem ekonomi.

Sebenarnya konsep negara kesejahteraan sudah dimunculkan sejak masa kemerdekaan dan kemudian hal ini diwujudkan dan dipertegas lagi dengan diterbitkannya Undang-undang No. 6 tahun 1974 yang menjelaskan konsep Kesejahteraan Sosial yang kemudian disahkan kembali pada tanggal 18 Desember 2008 sebagai pengganti Undang-Undang yang lama. Dan dalam Pasal 1 ayat (1) nya menyebutkan, bahwa; “Kesejahteraan sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual dan sosial warga negara agar hidup layak dan mampu mengembangkan diri sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya”. Hal ini menjelaskan bahwa jaminan sosial yang dikembangkan pemerintah Indonesia ditujukan untuk mensejahterakan dan mengayomi warga negaranya.

3. Applicative Theory : Konsep Ideal Sistem Pengupahan dalam Hukum Islam.

Upah yang ideal sulit untuk ditentukan namun dalam pemberian upah terdapat dalam sebuah hadist yang bisa diambil sebagai rujukan terkait upah yang

ideal. Menurut Rasulullah, seorang pekerja baik pria atau wanita mendapat hak berupa makanan dan pakaian yang tercukupi, serta hanya diberi dengan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.³⁸

Dalam Hadist Nabi SAW memerintahkan umatnya untuk “Memberikan Upah Sebelum Kering Keringatnya” mengandung tiga hal penting, yaitu:

1. Perkataan Rasulullah secara simbolis yaitu "pekerjaan yang mengandung keringat." Ditujukan bagi seorang pekerja diwajibkan menjadi pekerja keras, profesional, dan sungguh-sungguh dalam bekerja.
2. Upah diberikan tepat waktu sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan. Tenaga dari pekerja tidak boleh dieksploitasi dan haknya harus diberikan tepat waktu. " Maksudnya ialah memenuhi kewajiban untuk membayar upah sesegera mungkin tanpa ditunda-tunda sesuai dengan kesepakatan diawal akad (perbulan, perminggu maupun perhari). ketika pekerjaan telah selesai dikerjakan dengan sempurna maka upah si pekerja bisa diambil.³⁹
3. Upah merupakan hak seorang pekerja dan pemberi kerja wajib membayarkannya karena manfaat dari pekerjaan yang telah dikerjakan tersebut telah diterima oleh pemberi kerja. Sebagaimana dalam QS. Ath-Thalaq antara ajir dan musta'jir terdapat hubungan timbal balik dalam suatu pekerjaan. Ajir telah memberikan darinya yaitu berupa tenaga yang ia punya maka dari itu sebagai gantinya musta'jir wajib memberi imbalan atas manfaat yang sudah diterima. Apabila menunda upah maka itu merupakan kezaliman.

Pada saat ini, penentuan upah mengikuti sistem upah kapitalis yang mana upah yang diberikan merupakan upah yang wajar. Upah yang wajar menurut kaum kapitalis yaitu batas minimal biaya hidup. Upah akan dinaikan jikalau beban hidup meningkat pada batas minimum. Sebaliknya, upah akan diturunkan atau dikurangi jikalau berkurangnya beban hidup para pekerja. Maka dari itu, upah pekerja sesuai dengan beban hidup pekerja tanpa mempertimbangkan jasa yang telah diberikan oleh si pekerja tersebut. namun pada kenyataanya, jika tingkat upah yang diterima

³⁸ Isnaini dkk, 2021. Hadis-Hadis Ekonomi, Cet -1. Jakarta: Kencana

³⁹ Andi Mardiana dan Kadir Dina, (2019) “Sistem Pengupahan Dalam Islam”, Gorontalo Development Review, 2, (1), h.21.

tidak diimbangi dengan tingginya taraf hidup masyarakat maka upah yang diterima masih dalam kadar yang rendah (minimal). Dengan kata lain, selama sistem penetapan upah mengacu pada standar minimum kebutuhan si pekerja akan berdampak pada keterbatasan hak kepemilikan para pekerja.⁴⁰ Upah yang adil dan layak harus diterima oleh para pekerja. Tingkat upah di suatu negara harus memenuhi minimum kebutuhan hidup layak.⁴¹ Tingkat upah yang rendah bahkan tidak cukup memadai untuk kehidupan yang layak seringkali dipaksa atau terpaksa diterima oleh para pekerja.

Hal ini tentulah bertentangan dalam islam namun kerap terjadi dalam kehidupan . Menurut pandangan Ibnu Taimiyah bahwa dalam kegiatan ekonomi harus berlandaskan keadilan yang berdasarkan kesanggupan kedua belah pihak. Upah antara ajir dan musta'jir sesuai dengan tawar menawar antara keduanya. Tercapainya kehidupan yang layak bagi ajir merupakan harapan dalam pemberian upah.⁴²

Rasulullah SAW meminta kepada para sahabat memberikan upah yang pantas bagi para pekerja. Abu Hurairah meriwayatkan bahwa Rasulullah berkata: "Allah akan menjadi musuh bagi tiga golongan manusia di hari kiamat nanti, dan salah satu jenis manusia dari ketiga golongan manusia ini adalah orang yang mempekerjakan buruh dan mengurus tenaganya, tetapi tidak membayar upahnya" (HR Bukhari). Dalam ajaran moral, islam meminta para pengusaha untuk membayar para pekerja dengan upah yang wajar serta memberikan fasilitas kerja mereka. Para pekerja memiliki jaminan akan terpenuhinya hak-hak mereka. Jika hal tersebut tidak dipenuhi oleh para pengusaha, maka pemerintah berhak untuk mengatasi permasalahan ini.

Dalam hukum Islam, pengupahan atau sistem upah dikenal sebagai bagian dari akad ijarah, yaitu suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja (majikan) dan

⁴⁰ Yusanto M. Ismail dan M. Arif Yunus, (2011). Pengantar Ekonomi Islam. Bogor: Al-Azhar Press

⁴¹ Fordeby, Adesy. 2016. Ekonomi Dan Bisnis Islam: Seri Konsep Dan Aplikasi Ekonomi Dan Bisnis Islam, Ed-1, Cet-1, Jakarta: Rajawali Pers

⁴² Sofwan Al- Rasyid dkk, Camellia. (2021), Pemikiran Ibnu Taimiyah Mengenai Upah yang Setara dan Relevansinya Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *jurnal of islamic economic law*, (2), h.151.

pekerja (buruh). Pengupahan dalam Islam diatur dengan prinsip keadilan, transparansi, dan memenuhi hak-hak kedua belah pihak. Berikut adalah beberapa prinsip pengupahan dalam hukum Islam:

1. Keadilan dalam Upah

Islam menekankan pentingnya keadilan dalam pengupahan. Majikan harus memberikan upah yang adil dan sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Islam melarang adanya eksploitasi tenaga kerja dengan memberikan upah yang tidak sesuai dengan usaha dan kerja keras yang telah dilakukan.

2. Kesesuaian dengan Akad

Sebelum pekerjaan dimulai, kedua belah pihak harus menyepakati jumlah upah dan ketentuan kerja secara jelas. Segala bentuk perselisihan terkait pengupahan dapat dihindari jika akad dilakukan secara transparan dan rinci sejak awal. Hal ini termasuk lama waktu kerja, jenis pekerjaan, dan hak-hak lainnya.

Dalam Al-qur'an Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

Wahai orang-orang yang beriman! Penuhilah janji-janji.

3. Tidak Ada Gharar (Ketidakjelasan)

Upah dalam hukum Islam harus jelas dan disepakati di awal, agar tidak terjadi ketidakjelasan (gharar) yang bisa menyebabkan ketidakadilan. Hal ini meliputi jumlah upah, waktu pembayaran, serta cara kerja yang harus dilakukan.

4. Proporsi Upah yang Layak

Upah harus disesuaikan dengan kemampuan pekerja dan kesulitan pekerjaan yang dilakukan. Islam menganjurkan agar pemberi kerja memberikan upah yang layak dan cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja.

5. Penghormatan terhadap Hak-hak Pekerja

Hukum Islam melarang penganiayaan atau perlakuan tidak adil terhadap pekerja. Setiap pekerja memiliki hak untuk mendapatkan

kompensasi yang layak, perlakuan yang baik, serta kondisi kerja yang manusiawi. Eksploitasi dan penyalahgunaan kekuasaan majikan dalam bentuk apa pun sangat dilarang.

6. Pemberian Bonus dan Sedekah

Selain upah pokok, Islam juga menganjurkan pemberi kerja untuk memberikan bonus atau sedekah sebagai bentuk apresiasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Ini bisa dilakukan sesuai dengan kemampuan majikan dan sebagai bentuk penghargaan.

7. Hukum Riba dan Pengupahan.

Dalam sistem pengupahan, hukum riba (pengambilan keuntungan secara tidak adil) harus dihindari. Misalnya, majikan tidak boleh memotong upah secara sepihak atau memberikan syarat-syarat yang memberatkan tanpa kesepakatan.

8. Waktu Pembayaran Upah.

Pembayaran upah harus dilakukan sesuai kesepakatan. Jika disepakati mingguan, bulanan, atau harian, maka pemberi kerja harus memenuhi kewajiban tersebut tanpa penundaan. Penundaan pembayaran upah tanpa alasan yang jelas adalah bentuk kezaliman.

Pengupahan dalam Islam menekankan pada keseimbangan antara hak dan kewajiban, di mana setiap pihak dihormati dan diberikan apa yang menjadi haknya sesuai syariat.

Islam menekankan pentingnya keadilan dalam pengupahan. Majikan harus memberikan upah yang adil dan sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Islam melarang adanya eksploitasi tenaga kerja dengan memberikan upah yang tidak sesuai dengan usaha dan kerja keras yang telah dilakukan.

Dalam hukum Islam, pengupahan termasuk dalam Ijārah al-‘amal (العمل اجارة). Upah dapat menjadi alasan terjadinya kepemilikan, di mana upah berfungsi sebagai sarana untuk mendapatkan harta. Dalam Al-Qur'an, jumlah gaji minimum tidak disebutkan secara spesifik, namun Allah SWT secara tegas mewajibkan pengelola perusahaan untuk membayar gaji kepada karyawan yang dipekerjakan. Besaran gaji dalam Islam seharusnya ditentukan melalui kesepakatan antara

karyawan dan pengusaha, berdasarkan prinsip keadilan. Islam memberikan perhatian khusus dengan menetapkan upah minimum bagi pekerja atau buruh dengan mempertimbangkan nilai-nilai kelayakan dari upah tersebut.

Upah yang adil seharusnya merujuk pada jasa yang diberikan oleh pekerja atau buruh, dan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti jumlah uang yang diterima serta daya beli uang yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan. Dengan kata lain, upah yang diterima harus sebanding dengan kontribusi yang diberikan oleh pekerja. Dalam penetapan upah atau imbalan, Islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit, akan tetapi penerapannya dapat dilakukan melalui pemahaman dan pemaknaan terhadap Al-Qur'an dan Hadist yang diwujudkan dalam nilai-nilai universal seperti prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan, diantaranya:⁴³

1. Asas keadilan menuntut agar gaji karyawan dibayar seimbang dengan jasa yang diberikan oleh karyawan untuk memberikan ukuran gaji yang adil, dapat dikemukakan dua macam keadilan yang harus diperhatikan, yaitu:
 - a. Keadilan distributif yang menuntut para karyawan yang melaksanakan sama dengan kemampuan dan kadar kerja yang berdekatan, memperoleh gaji yang sama, tanpa memperhatikan kebutuhan hidup individu berkenaan dengan kondisi keluarganya.
 - b. Keadilan harga kerja yang menuntut agar para karyawan diberikan gaji seimbang dengan jasa yang diberikan, tanpa dipengaruhi hukum penawaran dan permintaan yang hanya menguntungkan para pengusaha.
2. Asas kelayakan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja atau buruh dengan taraf hidup masyarakat, sehingga pekerja dapat hidup layak, tidak hanya berdasarkan pertimbangan semata.
3. Asas kebajikan yang mampu menggugah hati nurani para pemilik pekerjaan untuk menghargai jasa pekerja dengan tidak diperlakukan sewenang-wenang.

⁴³ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Pemikiran Keislaman*, cet. ke-4 (Bandung: Mizan, 1996),h.191.

Ditinjau dari prinsip-prinsip muamalat, yaitu:

1. Pada dasarnya segala bentuk muamalat adalah mubah kecuali yang ditentukan lain dalam Al-Qur'an dan Sunah Rasul. Pada dasarnya prinsip ini telah diterapkan oleh pengusaha dan karyawan, karena telah terjadi hubungan kerja, dimana hubungan kerja itu merupakan salah satu bentuk muamalat.
2. Muamalat dilakukan atas dasar sukarela, tanpa mengandung unsur-unsur paksaan. Pada prinsip ini, antara pengusaha dan karyawan tidak ada unsur paksaan.
3. Muamalat dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindari mudharat dalam hidup masyarakat. Pada prinsip ini, hubungan kerja antara pengusaha dengan karyawan saling bermanfaat. Bagi pengusaha, dengan adanya karyawan yang bekerja di tempatnya, maka usaha yang dijalankan akan tetap bertahan dan maju. Bagi karyawan, dapat menerima upah atau gaji sebagai tambahan pemasukan sehingga dapat meningkatkan taraf hidupnya dan karyawan pun mendapatkan pengalaman kerja.
4. Muamalat dilaksanakan dengan memelihara keadilan, menghindari unsur-unsur penganiayaan, unsur-unsur pengambilan kesempatan dalam kesempitan.⁴⁴

Dalam penerapan sistem pengupahan tenaga kerja harus memperhatikan prinsip-prinsip keadilan dan keseimbangan. Upah yang diberikan harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya, serta memberikan jaminan keamanan dan perlindungan bagi mereka.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 2 disebutkan kalau tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja sendiri merupakan penggerak perusahaan, partner kerja, aset perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas.

Tenaga kerja pula ialah asset yang tak bisa kita anggap remeh dalam upaya menaikkan volume pembangunan. Relevan dengan kedudukan serta peran tenaga

⁴⁴ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalat* (Hukum Perdata Islam), cet. ke-1 (Yogyakarta: UII Press, 2000),h.15.

kerja dalam mengupayakan pembangunan nasional, dibutuhkan pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan agar terjadi suatu peningkatan mutu oleh para pekerja, maka perlindungan kepada kaum pekerja harus bisa meng-cover kebutuhan dengan tetap menjaga harkat martabat sebagai seorang manusia.

Setiap orang berhak mendapatkan hak dan perlakuan yang setara dengan orang lain, sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 90 :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَائِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ
وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ.

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran” (Q.S An-Nahl : 90)⁴⁵

Pada firman Allah diatas sudah memerintahkan secara jelas tentang konsep adil antar satu sama lain dan mencegah perbuatan yang dzalim diatas hamparan bumi, khususnya perbuatan dzalim kepada sesama manusia dan tidak mengambil hak yang tidak sepatutnya ia ambil. Maka, Allah SWT mengharamkan seorang yang tidak menegakan keadilan kepada makhluk Allah SWT serta tidak berbuat dzalim kepada sesama manusia.

Adil mempunyai keluasan makna yang dengan kata lain tidak sempit. Hampir semua sisi muamalah senantiasa terdapat unsur adil didalamnya. Sangat sulit bagi kita untuk menentukan keadilan ketika berbicara mengenai pembayaran upah. Pada dasarnya hubungan antara pengusaha dan pekerja, merupakan simbiosis mutualisme. Maka dari itu, tidak boleh satu pihak saling mendzalimi dan merasa didzalimi oleh salah satu pihak. keduanya saling membutuhkan demi tercipta rasa saling menguntungkan.

⁴⁵A.Soenarjo, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Yayasan Penyelenggara Penterjemah /Pentafsir Al-qur'an Khadim Al Haramain Asy Syarifain (Pelayan Kedua Tanah Suci), Kerajaan Saudi Arabia, 1971.h.415.

Maka dalam konsep teori ijarah yakni sewa-menyewa, perlu diketahui bahwa disamping sewa-menyewa atas barang ada pula persewaan dalam konteks tenaga tenaga yang lumrah disebut dengan ketenagakerjaan. Pekerjaan termasuk kegiatan mu'amalah yang dapat dilakukan dalam sektor kehidupan manusia yang saling membutuhkan antar satu sama lain. Sehingga dari pihak yang terlibat yang telah menyepakati hal tersebut dan salah satu syarat ijarah yaitu pembayaran gaji harus memiliki nilai yang tepat dan transparan.

Hubungan antar manusia dalam Islam termasuk dalam kajian muamalah. Pengertian muamalah sendiri ialah aturan-aturan Allah yang wajib ditaati yang mengatur hubungan manusia dengan manusia dalam kaitannya dengan cara memperoleh dan mengembangkan harta benda.⁴⁶

Pada dasarnya segala kegiatan muamalah itu diperbolehkan hingga ada dalil yang melarangnya. Hal ini selaras dengan kaidah fiqh:

اَلْأَصْلُ فِي الْمُعَامَلَةِ الْإِبَاحَةُ إِلَّا أَنْ يَدُلَّ دَلِيلٌ عَلَى تَحْرِيمِهَا

“Hukum asal dalam muamalah adalah kebolehan sampai ada dalil yang menunjukkan keharamannya”.⁴⁷

Masalah muamalah senantiasa berkembang di dalam kehidupan masyarakat. Salah satu bidang muamalah yang disyari'atkan oleh Allah SWT adalah *Ijarah*. *Ijarah* merupakan salah satu kegiatan yang telah memasyarakat di kalangan umat manusia, agama Islam telah memberi peraturan dan dasar yang cukup jelas dan tegas. Seperti yang telah diungkapkan oleh para fuqaha' baik mengenai rukun, syarat maupun bentuk *Ijarah* yang diperbolehkan maupun yang tidak diperbolehkan.

Perihal adil dalam konteks upah seyogyanya dikonsepsikan kedalam suatu regulasi pastinya hendak membagikan suatu kepastian hukum serta kemanfaatan (*Maslahah*). Demi menghasilkan suatu proteksi (perlindungan) kepada para pekerja, Islam sangat memprioritaskan kemaslahatan demi tercapainya tujuan-tujuan syariat yang tersirat didalam *maqasyidu syariah* yang terangkum didalam *al-mabaadial-khamsyah* yakni perlindungan terhadap agama (*hifzd al-din*), jiwa

⁴⁶ Qamarul Huda, *Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Teras), 2011, h.4

⁴⁷ A. Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fikih*, (Jakarta: Prenada Media Group), 2007, h.10

(*hifzd al- nafs*) ide (*hifzd- aql*), generasi (*hifdz al- nasl*), serta harta (*hifzd al- maal*). Tiap hukum yang memiliki tujuan memelihara kelima perihal tersebut diucap masalah, serta tiap perihal yang membuat hilangnya 5 faktor ini diucap mafsadah. Melindungi kelima pokok yang sudah diucap di atas (proteksi terhadap agama, jiwa, ide generasi serta harta) ialah peringkat *al- Dharurat* (sangat urgen).

Dalam konteks ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang diberikan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan, sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.⁴⁸

Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penentu bertahan tidaknya sebuah perusahaan, tanpa sumber daya manusia yang baik, semua kegiatan suatu organisasi tidak dapat berjalan sesuai dengan rencana atau tujuan perusahaan. Suatu organisasi dapat berkembang dengan baik apabila terdapat sumber daya manusia yang menghasilkan kinerja yang berkualitas dan bertingkah baik. Menyadari pentingnya pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan dituntut untuk meningkatkan perhatiannya terhadap pegawai dalam rangka untuk memantau dan meningkatkan kinerjanya. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik artinya memiliki dorongan dan semangat yang baik, melalui sistem pengupahan yang tepat dan lingkungan kerja yang nyaman bisa menjadi faktor pendorong dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Maka dari itu sistem pengupahan sangat penting peranannya untuk memenuhi kebutuhan karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Bila karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi dan merasa nyaman bekerja sehingga tidak memiliki kekhawatiran lain, maka kinerjanya akan meningkat. Upah sebagai motivasi/dorongan untuk bekerja, semakin layak dan sesuai upah yang diberikan menurut sistem upah yang digunakan maka akan mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian dari definisi konseptual tersebut, maka bisa diambil pemahaman bahwa penulis mengambil judul penelitian ini adalah untuk

⁴⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2003 tentang UMR Pasal 1. Poin b

menguraikan analisis, menjelaskan terkait penerapan konsep Undang-Undang nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang difokuskan pada bidang atau klaster ketenagakerjaan dengan analisis menggunakan perspektif hukum islam.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional untuk kritik hukum Islam terhadap sistem pengupahan tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja akan mencakup komponen-komponen berikut:

1. **Variabel Konsep:** Kritik Hukum Islam terhadap Sistem Pengupahan Tenaga Kerja dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.
2. **Indikator atau Pengukuran:**
 - Penafsiran Hukum: Bagaimana prinsip-prinsip hukum Islam tentang pengupahan tenaga kerja diidentifikasi dan diartikan dari perspektif kritik hukum Islam.
 - Perbandingan dengan Prinsip Hukum Islam: Bagaimana sistem pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja dibandingkan dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip hukum Islam terkait pengupahan.
3. **Operasi atau Prosedur:**
 - Analisis Teks: Analisis mendalam terhadap pasal-pasal perihal pengupahan dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang bertentangan dengan prinsip-prinsip hukum Islam.
 - Studi Perbandingan: Perbandingan antara prinsip-prinsip pengupahan dalam hukum Islam dan ketentuan-ketentuan pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja.
4. **Satuan Pengukuran:** Skala kualitatif yang mengindikasikan tingkat ketidaksesuaian antara prinsip-prinsip hukum Islam dan ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja terkait pengupahan. Misalnya, "Sesuai", "Tidak Sesuai", "Kurang Sesuai", dan sebagainya.

Dengan menggunakan definisi operasional seperti di atas, peneliti akan mampu secara konkret mengidentifikasi dan mengukur kritik hukum Islam terhadap sistem pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Ini akan membantu peneliti dalam mengumpulkan data yang relevan, menganalisis perbandingan antara prinsip-prinsip hukum Islam dan Undang-Undang Cipta Kerja, serta menyajikan kesimpulan yang objektif berdasarkan analisis tersebut.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya menjadi salah satu acuan untuk melakukan penelitian dan memperkuat teori yang digunakan untuk memvalidasi penelitian yang dilakukan. Studi sebelumnya juga merupakan upaya yang digunakan para peneliti untuk menemukan perbandingan dan inspirasi baru untuk studi lebih lanjut. Juga, ketika meninjau penelitian sebelumnya, dapat memberikan dasar untuk merumuskan hipotesis penelitian. Meskipun penelitian sebelumnya tidak memiliki penelitian yang sama persis, tetap dapat dijadikan acuan untuk memperkaya materi penelitian ini, diantaranya adalah:

1. Hasil Penelitian oleh Saleh, Mashita dan vina (2019) *Pengaruh variabel lingkungan kerja & Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok* bahwa variabel lingkungan kerja dan komitmen sangat signifikan melalui uji terhadap kinerja karyawan. Prestasi karyawan mengacu kepada seberapa besar kinerja karyawan yang dihasilkan dalam suatu periode tertentu. Hal ini berarti bahwa karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan yang tinggi akan bekerja dengan maksimal sesuai dengan tugas, tanggungjawab dan beban kerja yang diberikan (Jurnal EMBA. Vol.8 No.12).
2. Hasil Penelitian oleh Eko Hendarto, dkk. (2020) *"Factors Affecting Wages in the Manufacturing Industry in West Java Province"* bahwa beberapa factor yang mempengaruhi besaran upah di industri manufaktur di Jawa Barat, seperti Pendidikan, jenis pekerjaan, pengalaman kerja, jenis perusahaan. (Jurnal: Journal of Accounting and Investment)

3. Angga Dinanugraha (2013) *Pengaruh Sistem Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Garuda Mas Semesta* bahwa Sistem upah kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di bagian produksi PT. Garuda Mas Semesta. (Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia. Volume 11 Nomor 1, Januari 2022)
4. Syaiful Rizal, Nia Kurniati, dan Syamsudin M. Amin (2020). *Analisis Perbedaan Upah Berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan, Dan Pengalaman Kerja Di Perusahaan Manufaktur Di Jawa Barat*. Hasil penelitiannya bahwa Pengaruh sistem upah terhadap Pendidikan dan pengalaman kerja. (Jurnal Ekonomi & Bisnis (JEBI) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) (2020)
5. Rully Afriza dan Deden Ramdhani (2019) *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur Di Jawa Barat*. Journal of Business and Economic Analysis (JBEA) yang diterbitkan oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
6. Jovita Do Rosario Amaral (2021) Jovita Do Rosario Amaral “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)*”. Pekerja outsourcing memiliki hak-hak atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta perumusan ancaman sanksi (pidana) merupakan upaya yang baik untuk mengefektifkan pewujudan hak-hak pekerja outsourcing. Hak-hak tersebut diatur dalam pasal-pasal dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, hak-hak tersebut tidak dipenuhi oleh perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penyedia tenaga kerja (perusahaan outsourcing) karena tidak ada ancaman sanksi atau ancaman hukuman yang tegas terhadap pelanggaran atau kejahatan terhadap hak-hak pekerja outsourcing. Upaya hukum untuk melindungi pekerja outsourcing dapat dilakukan secara preventif maupun secara represif. Selanjutnya, penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan melalui (di dalam) pengadilan. Pertama, penyelesaian perselisihan di luar pengadilan misalnya dengan perundingan bipartit, konsiliasi, arbitrase, dan

- mediasi. Kedua, penyelesaian perselisihan melalui (di dalam) pengadilan misalnya dilakukan melalui upaya hukum biasa dan upaya hukum luar biasa. Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha Vol. 9 No. 1 (Februari, 2021).
7. Miladia Irma Saputri, Whinarko Juliprijanto, Dinar Melani Hutajulu. Yang diterbitkan oleh Jurnal DINAMIC: Directory Journal of Economic Volume 3 Nomor 1 *ANALISIS PENGARUH UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA (UMK), PRODUK DOMESTIK REGIONAL BRUTO (PDRB), INDEKS PEMBANGUNAN MANUSIA (IPM) DAN JUMLAH PENDUDUK TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI 27 KABUPATEN/KOTA PROVINSI JAWA BARAT TAHUN 2015-2020*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel UMK dan jumlah penduduk mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di 27 kabupaten/kota provinsi Jawa Barat tahun 2015-2020. Sedangkan variabel PDRB dan IPM tidak berpengaruh positif yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di 27 kabupaten/kota provinsi Jawa Barat tahun 2015-2020. Secara simultan variabel UMK, PDRB, IPM dan jumlah penduduk secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di 27 kabupaten/kota provinsi Jawa Barat tahun 2015-2020.
 8. Muhammad Farhan Dakhilullah (2023) Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.1, No.1 Januari 2023. *Pengaruh Upah Minimum Dan Pengangguran Terhadap Kemiskinan di Pulau Jawa Sebelum dan Selama Pandemi Covid-19*. Sejak masuk dan berkembangnya pandemi Covid-19 ke Indonesia pada semester awal tahun 2020, memberikan tekanan hebat pada sektor perekonomian serta berdampak pada kehidupansosial masyarakat. Secara umum, kondisi jumlah penduduk miskin setiap provinsi di Pulau Jawa baik sebelum dan setelah masuknya Covid-19 tidak mengalami perubahan peringkat, namun menunjukkan terjadinya pertambahan nilai rata-rata. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Upah Minimum Provinsi dan Tingkat Pengangguran terhadap Kemiskinan 6 Provinsi di Pulau Jawa periode 2017 sampai dengan 2021 serta melihat bagaimana pengaruh pandemi covid-19 terhadap kemiskinan, analisis regresi data panel dilakukan dengan

pendekatan Random Effect Model diman diketahui bahwa Upah Minimum Provinsi tidak berpengaruh terhadap Kemiskinan, Tingkat Pengangguran berpengaruh negatif terhadap kemiskinan dan terjadinya pandemi covid-19 berpengaruh positif terhadap penambahan jumlah penduduk miskin di Pulau Jawa.

9. Febrianna Chadijah, Roy Valiant Salomo, Jurnal Birokrasi & Pemerintahan Daerah Volume 5. No. 2 Mei 2023 *Analisis Kebijakan Pengupahan pada Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Analisis: Kebijakan Pengupahan Negara Indonesia dan Australia)*. Perbandingan pengupahan pada UU Ketenagakerjaan (dalam PP 78 Tahun 2015) dengan UU Ciptaker (dalam PP 36 Tahun 2021) terdapat pada beberapa indikator yaitu Dasar Pengupahan, Penghitungan Upah, Upah Minimum, Bonus, Struktur Upah, dan Pesangon. Hal tersebut menjadi isu pada aksi demonstrasi yang sering terjadi seperti UMK Bersyarat dan UMK Sektoral dihapus, nilai pesangon yang 32 bulan upah menjadi 25 bulan upah, jaminan kehilangan pekerjaan ditanggung sendiri oleh buruh, PKWT atau kontrak seumur hidup (tidak ada batas waktu kontrak), *outsourcing* yang menjadi pekerja seumur hidup dengan tanpa ada batasan jenis pekerjaan sehingga jaminan pensiun dan kesehatannya akan hilang, waktu kerja yang eksploitatif, serta hak cuti dan hak upah atas cuti hilang.
10. Abdul Majid (2021), dalam <http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/47483> *PENGATURAN PENGUPAHAN DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA PERSPEKTIF MAQASID ASY-SYARI'AH (STUDI PASAL 88, 88C, 88D, 90 DAN 92)*. Dengan lahirnya UU Cipta Kerja dan PP Nomor 36 Tahun 2021, maka pengaturan Pengupahan dalam ketenagakerjaan juga mengalami perubahan. Perubahan Pasalpasal tersebut menjadi masalah dari perspektif Maqasid asy-Syari'ah atas kebijakan upah, upah sektoral, upah minimum, pengecualian upah minimum bagi UMKM dan struktur skala upah yang merupakan bagian dari perlindungan harta (*hifdul maal*). Hal ini menyangkut kebutuhan *daruriyyah* pekerja/buruh yang terancam dan tidak dapat diwujudkan keberadaannya. Untuk meningkatkan sistem perekonomian, kebijakan tentang pengaturan

Pengupahan ini diharapkan mampu memberikan kemaslahatan dan keadilan bagi negara, perusahaan dan juga pekerja, sehingga dapat berjalan seiring dan seimbang.

11. Rafika Chudriana Putri, Azhari Akmal Tarigan, Yenni Samri Juliati Nasution (2023) *Analisis Konsep Al-Ujrah (Upah) Dalam Ekonomi Islam : Pendekatan Tafsir Tematik*, Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam 9 (01), 2023,1-9 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Pemberian *Ujrah* (upah) bukan hanya artikan antara pekerja dan pemberi kerja yang telah berakad, namun upah juga diberikan oleh seorang suami kepada istri yang sudah di talak jika istri tersebut sedang menyusui. Dalam hal ini posisi suami sebagai pemilik modal (*musta'jir*), dan istri sebagai pekerja (*ajir*), jika memiliki anak yang masih dalam penyusuan ibunya maka anak mengikuti nasab ayahnya sehingga upah wajib diberikan. *Ujrah* (upah) dapat diberikan didunia dan juga dapat diberikan di akhirat, yang mana upah di dunia diberikan dalam bentuk uang dan sebagainya melalui usaha atau pekerjaan telah selesai dilakukan. Sedangkan, upah di akhirat diberikan dalam bentuk pahala melalui pekerjaan yang telah selesai dilakukan dan didalamnya terdapat nilai-nilai kesabaran, ketaqwaan maupun amalan-amalan lainnya bagi orang-orang beriman, sehingga balasan berupa pahala tersebut langsung diberikan oleh Allah SWT. Upah tidak boleh ditunda, upah wajib diberikan sesuai kesepakatan diawal akad baik perbulan, perminggu maupun perhari). Dalam ajaran moral, islam meminta para pengusaha untuk membayar para pekerja dengan upah yang wajar serta memberikan fasilitas kerja mereka. Para pekerja memiliki jaminan akan terpenuhinya hak-hak mereka.
12. Rizki Mulia Nanda (2021), *Analisis Pengupahan Karyawan Suzuya Mall Meulaboh Dalam Tinjauan Ekonomi Syari'ah*, Universitas Negeri Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh, Hasil penelitian ditemukan bahwa pihak Suzuya Mall memberikan upah kepada karyawannya sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi) perbulannya. Namun itu belum tetap karena apabila karyawannya telat masuk kerja maka akan mengalami potongan upah dari jumlah yang telah ditetapkan tersebut. Namun berbeda halnya jadwal pulang

kerja, para karyawan baru bisa meninggalkan perusahaan satu jam setelah jadwal tutup karena harus membereskan barang pada hari-hari biasa bahkan pada hari weekend, menjelang lebaran dan ketika pengunjung sedang ramai maka jadwal perpulangan bisa melebihi beberapa jam dari jam kerja seharusnya. Adapun pandangan ekonomi syariah yaitu belum semuanya sesuai dengan ekonomi syariah terutama dalam hal pemberian upah pada perusahaan tersebut. Karyawan tidak pernah diberi penambahan upah kerja ketika adanya penambahan jam kerja pada perusahaan tersebut dan tidak dianggap sebagai upah lembur sehingga tidak sesuai dengan syarat objek upah yaitu harus sesuai dengan kadar pekerjaannya.

13. R. Pepen Rustam (2018), *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Tambang Galian C Dalam Perspektif Pengupahan Dan Kesejahteraan Pekerja Di Wilayah Provinsi Jawa Barat*, Jurnal Living Law, Vol. 10, No. 2, 2018 hlm.104-113. Dalam Perlindungan Hukum bagi Para Pekerja Tambang Galian C, Berdasarkan penelitian masih terlihat diantara Majikan dengan Pekerja kurangnya pengetahuan terhadap ketentuan-ketentuan yang mengatur dalam hukum Ketenagakerjaan, namun demikian Perlindungan Hukum dan kesejahteraannya bagi para pekerja galian C Cukup baik, karena antara buruh dan majikan saling mematuhi peraturannya masing-masing. Dan bila terjadi musibah terhadap pekerja, maka semua biaya menjadi tanggung jawab Perusahaan.
14. Irena Anggraeni (2023), *Implementasi Kebijakan Pemerintah Provinsi Jawa Barat Pada Sektor Pengupahan Yang didasarkan pada Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 (Studi Implementasi UMK di Kabupaten Bekasi)*, Jurnal Pemerintahan dan Keamanan Publik (JP dan KP), Vol.5 No.1, Februari 2023, 15-29. Hasil Penelitiannya bahwa ukuran dan tuntutan kebijakan, dapat disimpulkan adanya perbedaan pendapat antar buruh, pengusaha serta pemerintah karena dianggap kebijakan ini belum sesuai dan perlu adanya revisi kembali. Respon dari buruh sangat menentang kebijakan UUCK Dimana buruh merasa hak mereka direbut dan kebijakan yang baru ini berbeda

dari sisi perhitungan sehingga berdampak pada besaran nominal upah yang naiknya sedikit setiap tahunnya.

15. Ilham Akbar Primadianto (2022), Kadar Pamuji, dan Siti Kunarti, *Peranan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dalam Fungsi Pengawasan Terhadap Upah Minimum Di Jawa Barat*. Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam fungsi pengawasan terhadap penerapan upah minimum di Jawa Barat yaitu melakukan pembinaan, pengawasan, pengujian dan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan. Pada Tahun 2020 terdapat beberapa perusahaan yang telah melanggar ketentuan hak pekerja/buruh dan upah minimum seperti membayar upah di bawah UMK, upah kerja lembur tidak sesuai ketentuan, waktu kerja tidak sesuai. Dalam hal tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat memberikan tindakan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan. Kendala dan Hambatan Serta Upaya Dalam Pelaksanaan Upah Minimum di Jawa Barat yaitu pengawasan ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Barat menyebutkan bahwa hanya 20% perusahaan di Jawa Barat yang sudah melaksanakan upah minimum dan rata-rata yang melaksanakan upah minimum tersebut adalah perusaha-perusahaan besar saja. Adapun faktor yang berkendala dan menghambat pengawasan ketenagakerjaan dalam proses pengawasan yaitu: a) Faktor Intern. Jumlah pengawas yang hanya terdapat 168 orang total keseluruhan di tiap UPTD se Jawa Barat harus mengawasi 48 ribu perusahaan menurut data WLKP (Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan). Sedangkan di bagian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat hanya ada 4 orang termasuk dari kepala seksi pengawasan, hal ini tidak seimbang dengan jumlah perusahaan yang terdapat di Provinsi Jawa Barat. 2) Faktor Ekstern. Kurangnya kesadaran dari pihak perusahaan. Sebagian Pengusaha tidak memahami peraturan-peraturan terkait masalah pengupahan, serta berbagai alasan tidak menerapkan UMP.
16. Dahlia Tsalsalaila, Harya Kuncara Wiralaga, Siti Fatimah Zahra. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Oktober 2022, 8 (18), 101-113 Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. *Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Dan Inflasi Terhadap Upah Minimum Provinsi Jawa Barat Tahun*

2011-2019. bahwa Variabel pertumbuhan ekonomi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap upah minimum provinsi Jawa Barat. Hasil ini menunjukkan bahwa kenaikan upah minimum disebabkan karena pertumbuhan ekonomi yang menurun. Hal tersebut dikarenakan jumlah output PDRB yang kecil. Variabel inflasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap upah minimum provinsi Jawa Barat. Hasil ini menunjukkan bahwa kenaikan upah minimum disebabkan karena inflasi yang meningkat. Hal tersebut dikarenakan berkurang penawaran agregat, inflasi akan disertai resesi sehingga jumlah output (PDB) menjadi lebih kecil. Variabel pertumbuhan ekonomi dan inflasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap upah minimum provinsi Jawa Barat. Sesuai dengan pasal 25 nomor 7 tahun 2013 tentang upah minimum bahwa dalam penetapan upah melihat kepada produktivitas, pertumbuhan ekonomi, inflasi, yang didasarkan kepada kebutuhan hidup layak.

17. Hesti Kurnia Kasih, Arif A. Adnan (2023). DEMAnD Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development ISSN: 2721-1223 *Dampak Hukum dan Sosial Overlapping of Power Gubernur Jawa Barat atas Terbitnya Surat Keputusan tentang Kenaikan dan Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Jawa Barat*. Meskipun dahulunya sudah ada penetapan Struktur dan Skala Upah yang telah berlaku dan diperjanjikan di dalam Perjanjian/Kesepakatan Bipartit antara Pengusaha/Perusahaan dengan Pekerja/Buruh namun pada prakteknya Pekerja/Buruh pasti akan meminta penetapan Struktur dan Skala Upah (SSU) yang baru dengan berdasar pada batas minimum dan batas maksimum yang terdapat dalam 2 (Dua) Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat. Pada akhirnya hal ini akan memicu masalah yang lebih besar dimana tidak akan ada titik temu antara Pengusaha/Perusahaan dengan Pekerja/Buruh dan bila diteruskan hal ini dapat memicu konflik horisontal yang dapat berpengaruh pada stabilitas Wilayah Provinsi Jawa Barat itu sendiri. Dari seluruh hal di atas juga dapat dilihat bahwasanya Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.874-Kesra/2021 Tanggal 31 Desember 2021 dan Surat Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Barat Nomor 561/Kep.882-

Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 lahir dari bentuk overlapping of power yang dilakukan oleh Gubernur Jawa Barat yang banyak bertentangan dan menyelisihi seluruh Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan membawa pengaruh sosial yang besar bagi seluruh masyarakat terutama kalangan Pekerja/Buruh di Wilayah Kabupaten/Kota di Jawa Barat yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

18. Sophia Choirotul Husniyyah, Eneng Eva Sundari, Dian Sudiana, Nisa 'Ul, dan Risbon Sianturi (2023). *Manajemen Pengelolaan Dana Bos Untuk Pengupahan Guru Honorer, Naturalistic: Jurnal Kajian Penelitian dan Pendidikan dan Pembelajaran*, 7 (2) (2023) 1593-1598 P-ISSN: 2528-2921, Universitas Pendidikan Indonesia, Jl. Dadaha No. 08, Tasikmalaya. mengevaluasi penggunaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) untuk membayar gaji guru sukarela di SD Negeri Bantarsari, dapat disimpulkan agar penggunaan dana bantuan operasional sekolah di SD Negeri Bantarsari dapat efektif, efisien, responsif, tanggap dan tepat waktu. Alokasi dana BOS untuk rekrutmen guru sukarela didasarkan pada peraturan yang berlaku dan rencana yang dituangkan dalam Rencana Kerja Anggaran Sekolah.
19. Febri Billiandro Sartono¹, Aditya Pangestu Halomoan Tampubolon, Donyuanalloh Azdy, Vehrial Vahzrianur, Ridho Witjaksono, Imam Wahyudi, Evi Yunita, Dicky Triantoro, Mustika Mega Wijaya (2023). ALADALAH: *Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora* Vol.1, No.3 Juli 2023 e-ISSN: 2962-8903; p-ISSN: 2962-889X, Hal 74-82 DOI: <https://doi.org/10.59246/aladalah.v1i3.332>. *Kepastian Hukum Bagi Tenaga Kerja Untuk Mendapatkan Upah Sesuai Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor : 561.7/Kep.776-Kesra/2022*. Tenaga kerja adalah orang-orang yang melakukan suatu pekerjaan untuk menghasilkan suatu produk atau barang serta suatu jasa untuk dapat memenuhi setiap kebutuhan diri sendiri atau masyarakat. Tenaga kerja semata-mata bekerja untuk menghasilkan uang yang mana uang itu sangat berarti bagi mereka. Dalam hal ini maka tenaga kerja sangat butuh uang yang mana dengan harapan sesuai dengan upah minimum provinsi. Tidak jarang disebuah kota atau provinsi yang memberikan upah kepada pekerjanya

dibawah upah minimum yang telah diatur oleh gubernur dan bupati/walikota dalam keputusan gubernur atau peraturan daerah (PERDA). Dalam hal itu pekerja harus mendapatkan kepastian hukum agar hak para pekerja dapat terpenuhi. Kepastian hukum yang akan diterima oleh para pekerja telah di jelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana dijelaskan dalam Undang-Undang tersebut mengenai hak-hak dari para tenaga kerja. Kemudian upaya hukum yang dapat ditempuh dalam perkara pemberian upah dibawah aturan yang telah diatur oleh gubernur maupun bupati/walikota bisa melalui pelaporan kepada pihak yang bertanggungjawab dalam bidang ini dan juga bisa melaporkan kepada aparat kepolisian. Hal yang bisa di tempuh bisa melalui musyawarah ataupun pemberian sanksi pidana ajika melalui musyawarah sudah tidak mendapatkan jawaban dan pertanggungjawaban dari pengusaha tersebut.

20. Taufik Septian Cahya, Arif Badrusarif, Ginan Wibawa (2023). *Justisia: Jurnal Ilmu Hukum* e-ISSN 2988-5167 Universitas Pasundan. *Analisis Hukum Islam Terhadap Penganggaran Upah Asuransi BPJS Kesehatan Studi Kasus di PT. BPR Muria Harta Nusantara Kecamatan Cileunyi, Kabupaten Bandung, Jawa Barat*. Dasar dari pemotongan gaji karyawan untuk asuransi adalah perjanjian kerja yang dibuat oleh BPR Muria Harta Nusantara dan ditandatangani oleh karyawan secara sukarela didalamnya memuat hubungan antara perusahaan dan karyawan mengenai tata cara kerja upah hak dan kewajiban serta peraturan-peraturan yang berlaku diperusahaan. Sistem penganggaran upah untuk asuransi BPJS Kesehatan di BPR Muria Harta Nusantara diperbolehkan dan wajib bagi pemberi kerja mengaggarkan upah pekerja untuk pembayaran BPJS Kesehatan ini dikarenakan adanya perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak yang mengacu kepada peraturan perundang-undangan. Perjanjian tersebut ditandatangani oleh karyawan secara sadar serta sukarela tanpa adanya paksaan. Pandangan Hukum Islam terhadap penganggaran upah karyawan yang terjadi di PT. BPR Muria Harta Nusantara untuk asuransi BPJS Kesehatan boleh diberlakukan dengan alasan sudah memenuhi akad, rukun dan syarat Islam karena kedua belah pihak sudah mengetahui tentang penganggaran

upah karyawan untuk asuransi melalui kontrak kerja yang telah ditandatangani karyawan tanpa ada paksaan. Atas dasar adanya kerelaan kedua belah pihak yang berakad, rasa saling percaya diantara kedua belah pihak akan terjalin. Maka dari itu diadakannya akad atau perjanjian kerja yang mengakibatkan terikatnya dan timbul hak dan kewajiban kedua pihak. Sehingga tidak ada yang merasa terdzalimi atas perbuatan salah satu pihak. Dan tidak ada paksaan dan ketidaktahuan atau ketidak pahaman atas apa yang ditransaksikan.

Pemerintah Indonesia telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 serta Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Menurut Kementerian Keuangan Indonesia, tujuan diberlakukannya Undang-Undang ini, sebagaimana dilaporkan,⁴⁹ adalah untuk menciptakan lapangan kerja yang luas dan merata di seluruh Indonesia guna memenuhi hak atas penghidupan yang layak. Hal ini dilakukan melalui kemudahan dan perlindungan UMKM, peningkatan ekosistem investasi kemudahan berusaha, peningkatan perlindungan kesejahteraan pekerja, investasi pemerintah serta percepatan proyek strategis nasional.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dan Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja merupakan penyederhanaan regulasi yang menggabungkan berbagai aturan dengan substansi berbeda menjadi satu payung hukum. Artinya, Undang-Undang Cipta Kerja ini mengintegrasikan beberapa undang-undang ke dalam satu paket, di antaranya Undang-Undang Perpajakan, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Kehutanan, Undang-Undang Lingkungan, Undang-Undang Zonasi Perairan Indonesia, serta Undang-Undang Pemberdayaan Usaha Menengah Kecil, beserta beberapa peraturan lainnya yang tidak dapat disebutkan satu per satu di sini. Pemerintah memiliki pandangan tersendiri dalam memberlakukan Undang-Undang ini, dengan tujuan memperbaiki kondisi ekonomi nasional Indonesia yang semakin memburuk.⁵⁰

⁴⁹ Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 'Dikunjungi' (RUU Cipta Lapangan Kerja Mulai Dibahas dengan Badan Legislasi DPR) .

⁵⁰ Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja (2020).

Di sisi lain, pemberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dan Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja mendapat penolakan dari sebagian besar masyarakat Indonesia, dengan pandangan hukum yang beragam dari berbagai kelompok masyarakat, seperti kalangan akademisi, buruh/pekerja, mahasiswa, guru. Meskipun setiap kelompok memiliki perspektif yang berbeda, mereka semua memiliki tujuan yang sama, yaitu menolak keberadaan Undang-Undang Cipta Kerja, terutama terkait pengaturan perlindungan hak-hak pekerja.

Perbedaan pendapat terhadap isi Undang-Undang Cipta Kerja, khususnya yang berkaitan dengan regulasi jaminan hak-hak pekerja, belum sepenuhnya memberikan kepastian keadilan dan kesejahteraan bagi para pekerja di Indonesia. Terutama dalam hal pengaturan ketenagakerjaan, Undang-Undang ini lebih berpihak pada kepentingan para pengusaha atau pemilik perusahaan.

Disertasi ini secara khusus berfokus pada aspek ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam Bab IV yang mencakup empat undang-undang, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial; Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Fokus utama tulisan ini adalah pasal-pasal yang mengatur tentang ketenagakerjaan, khususnya terkait perlindungan dan jaminan hak-hak pekerja.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga dijelaskan bahwa dalam pelaksanaan kerja dan pemberian upah, pengusaha tidak boleh bertindak sewenang-wenang dalam menentukan upah pekerja. Sesuai dengan Pasal 88 Undang-Undang tersebut, pengupahan bagi tenaga kerja harus memenuhi ketentuan sebagai berikut: 1) upah minimum; 2) upah lembur; 3) upah saat tidak bekerja karena halangan; 4) upah saat tidak bekerja karena menjalankan kegiatan di luar pekerjaannya; 5) upah saat menjalankan hak istirahat; 6) bentuk dan metode pembayaran upah; 7) denda dan potongan upah; 8) struktur dan skala upah yang proporsional; 9) upah untuk pesangon; dan 10) upah untuk perhitungan pajak penghasilan.⁵¹

⁵¹ Departemen Tenaga Kerja RI Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Bandung: Fokus Media, 2006), h.16-19.

Dari beberapa peraturan (ketentuan hak dan kewajiban) tersebut di atas bisa kita lihat poin yang paling urgen adalah masalah upah. Jadi, antara buruh dan pengusaha terdapat hak dan kewajiban masing-masing. Dalam hal ini yang harus diselesaikan tanpa adanya pihak yang dirugikan, dan ini merupakan sesuatu yang vital.⁵²

Politik perburuhan saat ini dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu produk hukum berupa Undang-Undang beserta peraturan penjelasannya atau kebijakan pemerintah, serta aspek perilaku dan implementasinya. Produk hukum yang ada merupakan hasil dari proyek pembangunan Orde Baru. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika kebijakan yang diterapkan lebih bersifat ekonomi, dengan fokus yang lebih pada pertumbuhan ekonomi ketimbang kesejahteraan buruh, dan cenderung lebih berpihak pada pengusaha.⁵³

Dalam konteks ketenagakerjaan, salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan adalah upah. Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja, yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan untuk pekerja dan keluarganya atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah juga berfungsi sebagai sarana bagi pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Selanjutnya, dalam Pasal 1 angka 31 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, kesejahteraan pekerja/buruh didefinisikan sebagai pemenuhan kebutuhan jasmani dan rohani, baik dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.⁵⁴

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini difokuskan pada tujuan untuk menganalisis isi pasal-pasal mengenai Ketenagakerjaan yang terdapat dalam

⁵² Cb. Deri bk G. Kartasapoetra, RG. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Surabaya: Sinar Grafika, 1994), h.96

⁵³ Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, (Yogyakarta: PPMI, 2000), h.23.

⁵⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*,(Jakarta:Sinar Grafika,2017),h.107-108.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Tujuan berikutnya adalah untuk menganalisis konsep filosofis yang mendasari karakteristik pasal-pasal dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, sehingga dianggap tidak egaliter dan kurang mengakomodasi jaminan hak-hak pekerja.

Sesuai dengan karakteristik penelitian ini yang merupakan tipe penelitian hukum normatif, metodologi yang digunakan untuk menganalisis isu utama penelitian adalah pendekatan filosofis konseptual dan pendekatan Undang-Undang. Kedua pendekatan ini sangat sesuai, karena problematika isi pasal-pasal mengenai Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, terutama yang mengatur jaminan hak-hak pekerja, pada dasarnya memerlukan analisis konseptual filosofis, serta bagaimana Undang-Undang tersebut melegitimasi jaminan kehidupan yang layak bagi para pekerja. Sebagai penelitian hukum bertipe normatif, penulis juga tidak dapat mengabaikan pendekatan hukum sosiologis (*sociological jurisprudence*). Pendekatan hukum sosiologis ini, menurut Irwansyah, sebenarnya,⁵⁵ bukan dimaksudkan untuk menyimpang dari tipe penelitian hukum normatif yang bersifat preskriptif, tetapi pendekatan hukum sosiologis justru berfungsi sebagai alat untuk menggali nilai-nilai hukum normatif yang berakar dari keyakinan hukum masyarakat. Di Indonesia, penggalian nilai-nilai hukum normatif dilakukan berdasarkan keyakinan transendental mayoritas masyarakat, yaitu Ketuhanan Yang Maha Esa dan Keadilan Sosial, yang disepakati secara politik oleh para pendiri bangsa dalam mengkristalisasi nilai-nilai tersebut dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Friedrich Carl Von Savigny,⁵⁶ adalah salah satu tokoh hukum yang cukup terkenal dan penganut mazhab hukum sejarah (*historical jurisprudence*). Dia mengemukakan bahwa hukum sejatinya adalah formulasi dari nilai-nilai kesadaran masyarakat yang tumbuh dan berkembang seiring dengan perkembangan masyarakat itu sendiri. Tesis Von Savigny ini menghasilkan kesimpulan bahwa

⁵⁵ Irwansyah dan Ahsan Yunus, *Penelitian Hukum* (Pilihan Metode & Praktik Penulisan Artikel (Mirra Buana Media 2000).h.175-180.

⁵⁶ M Zulfa Aulia, 'Friedrich Carl Von Savigny Tentang Hukum: *Hukum Sebagai Manifestasi Jiwa Bangsa*' (2020) 3 Undang:Jurnal Hukum DOI: 10.22437/Ujh.3.1.201-236.

hukum mencerminkan jiwa suatu bangsa (*volksgeist*). Penjelasan Von Savigny memberikan gagasan bahwa penetapan suatu produk hukum yang berlaku dalam suatu masyarakat atau bangsa seharusnya mencerminkan nilai-nilai hukum yang hidup (*the living law*) sebagai keyakinan ideologis dalam konteks kehidupan masyarakat.

Dalam konteks tersebut, sebenarnya perlu dipahami bahwa penetapan nilai-nilai hukum yang diresmikan secara formal dalam produk hukum tertulis, secara prinsip sebagaimana yang diungkap Peter Mahmud⁵⁷ Marzuki seharusnya dapat menjamin eksistensi hidup manusia. Ketika merumuskan penetapan nilai-nilai yang menjamin keberadaan manusia, tentu perlu ada patokan nilai moral yang diakui sebagai nilai-nilai yang hidup di tengah masyarakat. Dari sudut pandang ini, keberlakuan hukum, seperti yang diungkapkan oleh Sudikno Mertokusumo,⁵⁸ tidak boleh mengabaikan nilai-nilai empiris yang mencakup ideologi hukum yang berlaku masyarakat.⁵⁹

Sehubungan dengan hal tersebut, penulis berpendapat bahwa pengukuran penetapan suatu produk hukum yang diundangkan, sebagai bentuk pengakomodasian nilai-nilai hukum yang hidup di masyarakat sebagai *the living law*, sangat penting untuk menempatkan persepsi hukum masyarakat terhadap muatan normatif dari sebuah produk hukum tertulis yang diberlakukan. Persepsi hukum, dengan mengutip pandangan Emile Durkheim,⁶⁰ meskipun tidak boleh hanya berdasarkan opini umum masyarakat, tetapi harus melalui representasi negara di mana masyarakat itu dibangun. Namun demikian, persepsi hukum pada dasarnya setara dengan ideologi hukum masyarakat yang terwujud baik dalam hukum adat (*customary law*) maupun dalam konstitusi (*grundnorm*) serta filosofi dasar (*Philosophische Grondslag*) suatu negara.⁶¹

⁵⁷Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum* (Kencana 2008).42

⁵⁸ Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum : Sebuah Pengantar* (Liberty 2000).38

⁵⁹ Christiani Widowati, 'Hukum Sebagai Norma Sosial Memiliki Sifat Mewajibkan' (2013) 4 Adil: Jurnal Hukum,h.157-158

⁶⁰ Emile Durkheim dkk, *Sociology and Philosophy*, Diterjemahkan oleh DF. Pocock, Routledge Revivals (1953).h.32

⁶¹ Suparman Usman, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum* (2010).h.164

Konsep persepsi hukum menurut para ahli hukum sebenarnya memiliki beragam pendapat. Meskipun ada perbedaan, mereka memiliki kesamaan dalam hal unsur yang terkait dengan definisi persepsi hukum itu sendiri. Titik kesamaan para ahli hukum dalam mendefinisikan persepsi hukum adalah bahwa persepsi hukum dianggap sebagai pandangan dan opini masyarakat terhadap isi suatu produk regulasi yang direncanakan dan sedang diberlakukan oleh pemerintah. Pandangan atau opini masyarakat tentang Undang-Undang yang diberlakukan pemerintah kemudian memengaruhi tingkat perilaku masyarakat terhadap Undang-Undang tersebut, termasuk tingkat ketaatan terhadap hukum. Tingkat ketaatan masyarakat dapat diukur melalui sikap mereka yang menolak atau menerima undang-undang tersebut. Jika tingkat penerimaan masyarakat terhadap Undang-Undang cukup tinggi, itu menunjukkan bahwa kesadaran masyarakat berpengaruh positif. Sebaliknya, jika tingkat penolakan masyarakat terhadap Undang-Undang cukup tinggi, hal itu menunjukkan bahwa kesadaran masyarakat berpengaruh negatif.⁶²

Tingkat penerimaan dan penolakan masyarakat terhadap Undang-Undang yang berlaku umumnya berkaitan dengan keyakinan ideologi hukum sebagian besar masyarakat terhadap Undang-Undang tersebut. Semakin besar kesesuaian antara ideologi hukum masyarakat dengan Undang-Undang yang berlaku, semakin tinggi pula tingkat penerimaan masyarakat terhadap Undang-Undang tersebut. Sebaliknya, semakin besar ketidaksesuaian antara ideologi hukum masyarakat dan Undang-Undang yang berlaku, maka semakin tinggi tingkat penolakan masyarakat terhadap penerapan undang-undang tersebut.⁶³

Tingkat penerimaan dan penolakan masyarakat terhadap Undang-Undang, selain berkaitan dengan ideologi hukum yang dianut, juga terkait dengan nilai-nilai keadilan yang terkandung dalam undang-undang tersebut. Jika muatan undang-undang dalam penerapannya menyebabkan ketidakadilan bagi masyarakat, maka Undang-Undang itu akan menerima penolakan besar-besaran dari warga. Meskipun

⁶² Atang Hermawan Usman, *'Kesadaran Hukum Masyarakat Dan Pemerintah Sebagai Faktor Tegaknya Negara Hukum Di Indonesia'* (2014) 30 Jurnal Wawasan Hukum.h.28-30

⁶³ Peni Jati Setyowati, *'Fungsi Filsafat, Agama, Ideologi Dan Hukum Dalam Perkembangan Politik Di Indonesia'* (2016) 31 Yuridika.h.94-99

definisi adil atau tidak adil masih menjadi perdebatan di kalangan para ahli filsafat, umumnya nilai-nilai keadilan mengarah pada kepuasan dalam mendapatkan perlakuan hukum yang setara tanpa memandang status sosial, serta kepuasan masyarakat dalam meraih kesejahteraan ekonomi dari negara.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa persepsi hukum selalu berkaitan dengan keyakinan hukum dan pandangan masyarakat terhadap penerapan suatu produk hukum yang diberlakukan oleh pemerintah. Keyakinan dan pandangan hukum ini juga selalu dihubungkan dengan manfaat keadilan yang diberikan oleh Undang-Undang. Masyarakat cenderung menolak suatu Undang-Undang jika Undang-Undang tersebut tidak memberikan manfaat keadilan, bersifat diskriminatif, atau zalim. Sebuah undang-undang dianggap memiliki nilai positif jika penerapannya mampu memuaskan rasa keadilan masyarakat, terutama dalam menjamin kesejahteraan ekonomi tanpa memperhatikan ideologi keyakinan yang dianut oleh masing-masing warga.

Pada titik ini, penempatan persepsi hukum dalam kerangka penetapan hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang diberlakukan pemerintah menjadi relevan, mengingat adanya hubungan yang sangat kuat antara muatan pasal-pasal tentang hak-hak pekerja yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan cita-cita hukum masyarakat Indonesia. Hal ini mencerminkan kesadaran hukum yang merupakan *Philosopsche Grondslag* dalam Pancasila dan UUD 1945.

Sehubungan dengan hal tersebut, penulis merasa bahwa dalam konteks analisis ini, sangat relevan untuk menelaah masalah yang terdapat pada pasal-pasal yang mengatur hak-hak pekerja dalam Bab Ketenagakerjaan pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Penempatan analisis mengenai persepsi hukum bertujuan untuk membingkai kajian Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dalam perspektif normatif, sebagaimana meminjam ungkapan Irwansyah⁶⁴ Persepsi hukum ini bertujuan untuk menempatkan hukum normatif dalam kerangka hukum sosiologis (*sociological jurisprudence*) sebagai sebuah

⁶⁴ Irwansyah dan Ahsan Yunus, h.3

postulat, di mana permasalahan normatif dalam pasal-pasal Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja tampaknya masih bertentangan secara langsung dengan cita-cita hukum masyarakat Indonesia yang menginginkan perlindungan hak-hak pekerja. Hal ini tercermin dalam Pancasila sebagai *Philosopsche Grondslag* Bangsa Indonesia dan UUD 1945 sebagai grundnorm atau norma dasar, yang menjadi derivasi asas-asas dalam konstitusi dan tidak boleh bertentangan dengan undang-undang di bawahnya (*asas lex superior derogat legi inferior*).⁶⁵

Sejalan dengan prinsip perlindungan, Ibnu Qayyim al-Jauziyyah menyatakan bahwa tujuan Syari'ah (*maqasid asy-Syari'ah*) diperkuat oleh prinsip-prinsip Hukum Islam, yang mencakup prinsip keadilan (*al-'Adl*), prinsip kasih sayang (*rahmah*), dan kebijaksanaan (*hikmah*). Prinsip-prinsip ini berlaku baik dalam hubungan dengan Allah, sesama manusia, maupun dengan alam.⁶⁶ Muhammad Saltut menyatakan bahwa ketetapan mengenai hak-hak dan kewajiban ditentukan berdasarkan *'uruf* atau kebiasaan yang berlaku, serta sesuai dengan fitrah laki-laki dan perempuan. Hal ini juga mencakup hak-hak terkait dengan perkumpulan dan kehidupan bermasyarakat.⁶⁷ Yusuf al-Qardhawi menjelaskan bahwa hak-hak yang diberikan kepada manusia harus berlandaskan pada nilai keadilan. Islam telah membebaskan dari berbagai ikatan dan memuliakan baik laki-laki maupun perempuan dengan menempatkan mereka pada posisi yang terhormat, dengan memperhatikan status manusia, baik sebagai anggota keluarga maupun sebagai bagian dari masyarakat.⁶⁸

Oleh karena itu, menurut Masdar F. Mas'udi yang dikutip oleh E. Sobirin Nadj, Islam sangat menghormati dan memuliakan status serta eksistensi manusia, baik dalam hal kemuliaan individu (*karamah fardiyyah*), yang menjaga kehormatan lahir dan batin setiap individu, maupun kemuliaan sosial (*karamah ijtima'iyyah*)

⁶⁵ Maria Farida Indrati S, *Ilmu Perundang-Undangan 1: Jenis Fungsi Dan Materi Muatan* (Kanisius 2007).h.205

⁶⁶ Ibnu Qayyim al-Jauziyyah, *I'lam al-Muwaqqi'n Jilid I* (Riyad: Dr Ibnu al-Jauz³, 1423/2001), h.195

⁶⁷ Syalt-t, *Al-Islam*, h.162

⁶⁸ Yusuf al-Qardawi, *Syar'ah al-'slam: (Kulli Zaman wa Makan)* (Beirut: al-Maktab al-Islam³, 1983),h. 47

yang berkaitan dengan hubungan sosial antar manusia sebagai makhluk sosial. Selain itu, ada juga kemuliaan dalam aspek politik (*karamah siyasiyyah*), yaitu hak-hak politik untuk memilih dan dipilih dalam posisi-posisi politik. Mengenai hak-hak sipil pekerja, Muhammad Sa'id Ramadan telah menjelaskan secara luas tentang hak-hak dasar manusia, termasuk hak-hak sipil pekerja, meskipun ia tidak memberikan definisi khusus mengenai *al-Maml-kiyyah*.

Pembahasan mengenai konsep *al-Maml-kiyyah* yang dikemukakan oleh Muhammad Sa'id Ramadan berkaitan dengan hak dan kewajiban manusia (hamba), yang merupakan bagian dari kajian ilmu syari'ah, khususnya dalam ilmu ushul fiqh dan fiqh. Ketika hak-hak seorang individu ditentukan, hal itu tidak terlepas dari nilai-nilai kemanusiaan yang melekat. Oleh karena itu, penulis menyajikan beberapa teori sebagai acuan dalam kerangka berpikir untuk penulisan disertasi ini. Untuk mendukung hal ini, Sudikno Mertokusumo dalam bukunya "Teori Hukum" menyatakan bahwa teori hukum bertujuan untuk mendapatkan pemahaman dan penjelasan yang lebih baik, lebih jelas, dan lebih mendasar.⁶⁹



⁶⁹ Sudikno Mertokusumo, *Teori Hukum* (Yogyakarta: CV. Maha Karya Pustaka, 2019), h.92.