

Abstrak

Taufiq Alamsyah : *Kritik Hukum Islam terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dan Implikasinya Terhadap Perlindungan Hak-Hak Ketenagakerjaan.*

Sistem pengaturan pengupahan yang adil bagi pekerja/karyawan sesuai syariat bukanlah perkara mudah. Dalam “*Al-Ahkam al-Sulthaniyyah*” Mawardi berpendapat bahwa dasar penetapan upah pekerja adalah standar yang cukup, yaitu gaji dan upah pekerja dapat memenuhi kebutuhan minimum. Pengaturan upah pada perusahaan berbeda-beda tergantung kebijakan dari pengaturan Perusahaan dengan mempertimbangkan ekonomi daerah atau inflasi, produktivitas, dan tingkat penyerapan tenaga kerja. Penetapan UMK di Jawa Barat menjadi kewenangan gubernur, berdasarkan rekomendasi bupati atau wali kota. Jumlah tenaga kerja yang sedang mencari lowongan pekerja sangat banyak sekali, sedangkan jumlah lowongan pekerjaan di lapangan kerja sangat sedikit sehingga membuat para tenaga kerja menerima apapun pekerjaan yang ada dan menerima berapa pun upah yang diterima. Kesenjangan antara 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 mogok kerja. Padahal, dalam Islam hubungan antara majikan dan buruh diletakkan pada dasar kemanusiaan yang sama.

Penelitian ini bertujuan untuk : 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) menganalisis 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.

Penerapan sistem pengupahan tenaga kerja harus memperhatikan prinsip-prinsip keadilan dan keseimbangan. Upah yang diberikan harus memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya, serta memberikan jaminan keamanan dan perlindungan bagi tenaga kerja. Maka dari itu, tidak boleh ada satu pihak yang mendzalimi atau merasa didzalimi oleh salah satu pihak. Keduanya membutuhkan satu sama lain dan harus ada rasa saling menguntungkan di antara mereka.

Jenis Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif. Melalui pendekatan yuridis normatif dengan metode penelitian deskriptif analitis. Pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan dan analisis perundang-undangan dengan wawancara dan dokumentasi.

Penelitian ini menghasilkan beberapa temuan. *Pertama* Kritik Hukum Islam terhadap Undang-Undang Cipta Kerja dipandang belum konsisten dengan prinsip keadilan sosial. Lebih menitikberatkan pada efisiensi ekonomi dibandingkan dengan perlindungan hak pekerja dan keadilan sosial. Hukum Islam menekankan pentingnya perlindungan terhadap hak-hak buruh sebagai bagian dari maqashid syariah (tujuan syariat) yang meliputi penjagaan jiwa, harta, dan martabat manusia. *Kedua*, Ambiguitas dalam pelaksanaan upah pekerja terjadi karena perbedaan aturan dan interpretasi hukum antara Undang-Undang Cipta Kerja dan Perjanjian Kerja. Undang-Undang Cipta Kerja menetapkan UMP dan UMK, namun mengizinkan pengusaha kecil/mikro membayar upah di bawah minimum berdasarkan kesepakatan. *Ketiga*, Implikasinya terhadap Undang-Undang Cipta Kerja dan PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan mengubah aturan upah minimum dan mekanisme pengupahan yang mempengaruhi buruh dan pengusaha, sehingga diperlukan kolaborasi antara pemerintah, pekerja, dan pengusaha untuk memastikan harmonisasi kepentingan ekonomi, sosial, dan hukum demi kesejahteraan bersama. *Keempat*, Islam

berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja melalui prinsip keadilan dan perlindungan hak dan kewajiban.

Abstract

Taufiq Alamsyah: *Islamic Law Criticism of the Labor Wage System in Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation and its Implications for the Protection of Employment Right.*

A fair wage setting system for workers / employees according to Sharia is not an easy matter. In “*Al-Ahkam al-Sulthaniyyah*” Mawardi argues that the basis for determining workers' wages is a sufficient standard, namely the salary and wages of workers can meet minimum needs. Wage setting in companies varies depending on the policy of the Company's management by considering the regional economy or inflation, productivity, and the level of employment. The determination of MSEs in West Java is the authority of the governor, based on the recommendation of the regent or mayor. The number of workers who are looking for vacancies is very large, while the number of job vacancies in the workforce is very small, making workers accept whatever work there is and accept whatever wages are received. The gap between the interests of workers and the wages given to them, as well as the interests of employers with their profit targets in production, often triggers labor problems that often end with strikes. In fact, in Islam the relationship between employers and laborers is placed on the same humanitarian basis.

This research aims to: 1) assess the consistency of Law Number 6 of 2023 on Job Creation with its implementation, 2) identify ambiguities in the Implementation of Wages to Workers between the Job Creation Law and Employment Agreements, 3) analyze the Legal Implications on the regulation of wage rights in Indonesia, 4) report the contribution of Islamic Law to the Improvement of Workers' Welfare as established in the Legal system in Indonesia.

The implementation of the labor wage system must pay attention to the principles of justice and balance. The wages given must be adequate to meet the needs of workers and their families, as well as provide security and protection for labor. Therefore, there should not be one party that oppresses or feels oppressed by one party. Both need each other and there must be a sense of mutual benefit between them.

This type of research includes qualitative research. Through a normative juridical approach with analytical descriptive research methods. Data collection using literature study and analysis of legislation with interviews and documentation.

This research resulted in several findings. First, Islamic Law's criticism of the Job Creation Law is seen as inconsistent with the principles of social justice. It focuses more on economic efficiency compared to the protection of workers' rights and social justice. Islamic law emphasizes the importance of protecting workers' rights as part of maqashid sharia (the purpose of sharia) which includes safeguarding the soul, property, and human dignity. Second, ambiguity in the implementation of workers' wages occurs due to differences in rules and legal interpretations between the UUCK and the Work Agreement. UUCK stipulates the UMP and UMK, but allows small/micro employers to pay wages below the minimum based on agreement. Third, the implications of the Job Creation Law and PP No. 36 of 2021 concerning Wages change the minimum wage rules and wage

mechanisms that affect workers and employers, so collaboration between the government, workers, and employers is needed to ensure harmonization of economic, social, and legal interests for mutual welfare. Fourth, Islam contributes significantly to improving workers' welfare through the principles of justice and protection of rights and obligations.

ملخص

توفيق المشاه: نقد الشريعة الإسلامية لنظام الأجور العمالية في القانون رقم ستة لسنة ألفين وثلاثة وعشرين

بشأن خلق فرص العمل وانعكاساته على حماية حقوق العمال.

إن نظام تحديد الأجور العادلة للعمال/الموظفين وفقاً للشريعة ليس بالأمر الهين. ففي كتاب "الأحكام السلطانية" يرى الماوردي أن الأساس في تحديد أجور العمال هو معيار الكفاية، أي أن يكون راتب وأجور العمال تفي بالحد الأدنى من الاحتياجات. وتختلف ترتيبات الأجور في الشركات في جاوة الغربية تبعاً لسياسة إدارة الشركة من خلال مراعاة الاقتصاد الإقليمي أو التضخم وإنتاجية العمل ومستوى العمالة. يخضع تحديد الشركات الصغيرة والمتوسطة في جاوة الغربية لسلطة الحاكم، بناءً على توصيات من الحكام أو رؤساء البلديات. إن عدد العمال الذين يبحثون عن وظائف شاغرة كبير جداً، في حين أن عدد الوظائف الشاغرة في القوى العاملة قليل جداً، مما يجعل العمال يقبلون بأي عمل موجود ويقبلون بأي أجر يتقاضونه. وغالباً ما تؤدي الفجوة بين مصالح العمال والأجور المعطاة لهم، وكذلك مصالح أصحاب العمل بأهدافهم الربحية في الإنتاج، إلى حدوث مشاكل عمالية تنتهي غالباً بالإضرابات. والواقع أن العلاقة بين أرباب العمل والعمال في الإسلام تقوم على نفس الأساس الإنساني.

يهدف هذا البحث إلى: (1) تقييم مدى اتساق القانون رقم 6 لسنة 2023 بشأن خلق فرص العمل مع تنفيذه، (2) تحديد الغموض في تنفيذ أجور العمال بين قانون خلق فرص العمل واتفاقيات العمل، (3) تحليل الآثار القانونية لتنظيم حقوق العمل في الأجور في إندونيسيا، (4) الإبلاغ عن مساهمة الشريعة الإسلامية في تحسين رفاهية العمال على النحو المنصوص عليه في النظام القانوني في إندونيسيا.

يجب أن يراعي تنفيذ نظام أجور العمل مبادئ العدالة والتوازن. ويجب أن تكون الأجور المقدمة كافية لتلبية الاحتياجات المعيشية للعمال وأسرهم، فضلاً عن توفير الأمن والحماية للعمال. ولذلك، لا ينبغي لأي طرف أن يضطهد طرفاً آخر، أو أن يشعر بظلم طرف واحد. كلاهما يحتاج إلى الآخر ويجب أن يكون هناك شعور بالمنفعة المتبادلة بينهما.

نوع البحث البحث النوعي. من خلال المنهج القانوني التجريبي بأساليب البحث الوصفي التحليلي. يستخدم جمع البيانات الدراسات المكتبية والدراسات الميدانية مع المقابلات والوثائق.

وقد أسفر هذا البحث عن عدة نتائج. أولاً، يُنظر إلى نفاذ الشريعة الإسلامية لقانون خلق فرص العمل على أنه يتعارض مع مبادئ العدالة الاجتماعية. فهو يركز أكثر على الكفاءة الاقتصادية مقارنة بحماية حقوق العمال والعدالة الاجتماعية. فالشريعة الإسلامية تؤكد على أهمية حماية حقوق العمال كجزء من مقاصد الشريعة الإسلامية التي تشمل حماية النفس والممتلكات والكرامة الإنسانية. ثانياً، يحدث الغموض في تنفيذ أجور العمال بسبب الاختلافات في القواعد والتفسيرات القانونية بين قانون خلق فرص العمل واتفاقية العمل. وينص قانون خلق فرص العمل على الحد الأدنى للأجور واتفاقية العمل، ولكنه يسمح لأرباب العمل الصغار/صغار الموظفين بدفع أجور أقل من الحد الأدنى بناءً على الاتفاق. ثالثاً، تغير الآثار المترتبة على قانون خلق فرص العمل واللائحة الحكومية رقم 36 لعام 2021 بشأن الأجور قواعد الحد الأدنى للأجور وآليات الأجور التي تؤثر على العمال وأصحاب العمل، لذا فإن التعاون بين الحكومة والعمال وأصحاب العمل ضروري لضمان مواءمة المصالح الاقتصادية والاجتماعية والقانونية من أجل تحقيق الرفاهية المتبادلة. رابعاً، يساهم الإسلام بشكل كبير في تحسين رفاهية العمال من خلال مبادئ العدالة وحماية الحقوق والواجبات.

