

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menjalankan fungsinya, Indonesia memiliki peran krusial dalam menjamin kepastian hukum bagi masyarakatnya, khususnya dalam pemenuhan kebutuhan hidup. Ini selaras dengan tujuan negara yang tertuang dalam Pembukaan UUD 1945, yang mencakup perlindungan, kesejahteraan, pencerdasan, dan partisipasi dalam ketertiban dunia berdasarkan prinsip-prinsip kemerdekaan, perdamaian, serta keadilan sosial.¹

Hak setiap warga negara atas pekerjaan serta penghidupan yang layak ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.² Untuk merealisasikan hal ini, pemerintah perlu mengambil langkah-langkah strategis dalam menangani permasalahan ketenagakerjaan dan pengupahan, terutama menghadapi tantangan pasar global yang dapat mempengaruhi sektor ketenagakerjaan.

Dalam konteks hubungan industrial, pengupahan menjadi isu yang sangat penting dan sering menjadi pemicu aksi mogok kerja serta demonstrasi pekerja. Studi yang dipublikasikan dalam *Journal of Labor Research* menggaris bawahi bahwa upah merupakan bentuk kompensasi dari pengusaha kepada pekerja yang bertujuan untuk pemenuhan keperluan dasar keseharian, meliputi sandang, pangan, papan, hingga kebutuhan pokok lainnya.

Pasal 1 Keputusan Gubernur Jawa Barat tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2024 menetapkan upah minimum untuk setiap kabupaten/kota di wilayah Provinsi Jawa Barat. Penetapan ini dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2023, yang merupakan perubahan dari Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 mengenai

¹ Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, hlm. 1.

² Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2), hlm.

Pengupahan. Dalam proses penetapan upah minimum, dihitung menggunakan formulasi yang ditetapkan dalam peraturan tersebut, yang mempertimbangkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan di daerah. Selain itu, keputusan ini juga didasarkan pada rekomendasi dari Bupati/Wali Kota serta Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Barat, sehingga mencerminkan pertimbangan yang komprehensif dan melibatkan berbagai pihak terkait. Dengan demikian, penetapan upah minimum ini bertujuan untuk memastikan keadilan bagi pekerja dan pengusaha di daerah tersebut.³

Upah yang layak merupakan faktor krusial bagi pekerja dalam memenuhi kebutuhan pokok mereka. Ketidakmampuan memenuhi kebutuhan ini dapat mengakibatkan gejolak dalam hubungan industrial dan penurunan produktivitas perusahaan. Sebuah studi dalam *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* mengungkapkan bahwa ketidakpuasan terhadap upah kerap menjadi pemicu konflik antara pekerja dan pengusaha, yang dapat berujung pada pemogokan.⁴

Riset menunjukkan bahwa penentuan upah yang adil dan cukup tidak hanya vital bagi kesejahteraan pekerja, tetapi juga untuk menjaga kestabilan dan produktivitas perusahaan. Berbagai penelitian telah mengonfirmasi hubungan antara ketidakpuasan upah dengan penurunan produktivitas dan peningkatan konflik industrial.

Demi menjaga keharmonisan hubungan industrial, pemerintah dan pengusaha perlu menetapkan kebijakan pengupahan yang adil dan sesuai dengan kebutuhan pekerja. Kebijakan yang tepat dapat mencegah terjadinya aksi mogok dan memastikan kelancaran operasional perusahaan, yang pada akhirnya menguntungkan semua pihak dalam hubungan industrial.⁵

³ Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561.7/Kep.804-Kesra/2023 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2024

⁴ Sari, R. A. (2021). "Dampak Ketidakpuasan Upah terhadap Hubungan Industrial di Indonesia." *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 8(2), 85-92.

⁵ Pratama, D. W., & Setyowati, R. (2020). "Strategi Kebijakan Pengupahan untuk Meningkatkan Keharmonisan Hubungan Industrial." *Jurnal Manajemen dan Ketenagakerjaan Indonesia*, 12(1), 45-5.

Aspek teknis pengupahan mencakup metode penghitungan yang diterapkan oleh perusahaan serta proses penentuan tingkat upah. Proses ini terdiri dari beberapa tahap penting, diawali dengan penentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) oleh pemerintah pusat berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan yang terdiri dari berbagai pemangku kepentingan. Selanjutnya, gubernur berwenang menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dengan mempertimbangkan anjuran Dewan Pengupahan Provinsi serta kondisi ekonomi daerah.⁶

Penentuan upah minimum tidak hanya berlandaskan aspek hukum dan regulasi, tetapi juga mempertimbangkan kondisi ekonomi makro dan mikro. Dari perspektif makroekonomi, faktor-faktor seperti inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan tingkat pengangguran menjadi pertimbangan utama. Sementara dari sisi mikroekonomi, produktivitas dan kemampuan finansial perusahaan dalam membayar upah yang layak sangat diperhatikan. Produktivitas perusahaan berperan penting dalam kemampuan adaptasi terhadap upah yang ditetapkan, yang akhirnya berdampak pada stabilitas hubungan industrial.

Implementasi pengupahan juga mencakup penerapan praktis di perusahaan, meliputi kepatuhan terhadap regulasi, transparansi perhitungan, dan mekanisme penyelesaian sengketa upah. Perusahaan wajib memastikan upah yang diberikan sesuai ketentuan dan mampu memenuhi kebutuhan dasar pekerja. Implementasi yang efektif akan menumbuhkan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong motivasi dan produktivitas pekerja.

Aspek sosial juga berperan penting dalam pengupahan. Penetapan dan implementasi upah harus mempertimbangkan kesejahteraan sosial pekerja, termasuk hak atas upah layak dan kondisi kerja adil. Penegakan hukum yang tegas terhadap pelanggaran ketentuan pengupahan merupakan upaya melindungi hak pekerja dan menjamin keadilan dalam hubungan industrial.⁷

⁶ Nurdiana, I., & Wibowo, H. (2019). "Dinamika Penetapan Upah Minimum di Indonesia: Studi Kasus Provinsi Jawa Barat." *Jurnal Ketenagakerjaan dan Ekonomi Daerah*, 14(3), 102-110.

⁷ Nugroho, A. R., & Putri, D. S. (2020). "Peran Regulasi dalam Menjamin Keadilan Pengupahan di Indonesia." *Jurnal Hukum dan Keadilan Sosial*, 7(2), 132-140.

Keputusan Gubernur Jawa Barat No. 561.7/Kep.804-Kesra/2023 perihal UMK Jawa Barat Tahun 2024 diterbitkan pada tanggal 30 November 2023. Keputusan ini diambil berdasarkan beberapa pertimbangan penting yang melibatkan berbagai aspek ekonomi dan regulasi. Diharapkan dengan diberlakukannya keputusan tersebut akan menciptakan kepastian hukum serta keadilan bagi pekerja maupun pengusaha, sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif di Jawa Barat.

Tabel 1.1
Besaran Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2024 di Daerah Provinsi Jawa Barat Berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat⁸

DAERAH KABUPATEN/KOTA	BESARAN
Kota Bekasi	5.343.403
Kabupaten Karawang	5.257.834
Kabupaten Bekasi	5.257.834
Kabupaten Purwakarta	4.499.768
Kabupaten Subang	3.294.485
Kota Depok	4.878.612
Kota Bogor	4.813.988
Kabupaten Bogor	4.579.541
Kabupaten Sukabumi	3.384.491
Kabupaten Cianjur	2.915.102
Kota Sukabumi	2.834.491
Kota Bandung	4.209.309
Kota Cimahi	3.627.880
Kabupaten Bandung Barat	3.508.677
Kabupaten Sumedang	3.504.308
Kabupaten Bandung	3.527.967
Kabupaten Indramayu	2.623.697
Kota Cirebon	2.533.038
Kabupaten Cirebon	2.517.730
Kabupaten Majalengka	2.257.871
Kabupaten Kuningan	2.074.666
Kota Tasikmalaya	2.630.951
Kabupaten Tasikmalaya	2.535.204

⁸ Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561.7/Kep.804-Kesra/2023 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2024

Kabupaten Garut	2.186.437
Kabupaten Ciamis	2.089.464
Kabupaten Pangandaran	2.086.126
Kota Banjar	2.070.192

Sumber: Jaringan Dokumen dan Informasi Hukum Provinsi Jawa Barat

Keputusan Gubernur Jawa Barat No. 561.7/Kep.804-Kesra/2023 mengatur UMK di Jawa Barat untuk tahun 2024. Berdasarkan keputusan ini, UMK Kabupaten Sukabumi tahun 2024 adalah Rp 3.384.49110. Jika dibandingkan dengan UMK tahun sebelumnya, yaitu Rp 3.055.522, maka terdapat kenaikan sebesar Rp 328.969 atau sekitar 10,77%. Selain itu, beberapa perusahaan di Kabupaten Sukabumi, telah menghadapi masalah terkait pengupahan. Permasalahan ini telah mencuat kembali terutama pada momen Hari Buruh Internasional. Meskipun perusahaan sudah dinyatakan pailit dan beberapa asetnya telah terjual, pembagian upah kepada eks karyawan masih belum terselesaikan secara memadai. Masalah ini menunjukkan pentingnya penegakan hukum dan perlindungan hak-hak pekerja untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi ketentuan undang-undang ketenagakerjaan dan memberikan upah yang layak kepada para pekerjanya.

Terkait dengan permasalahan pengupahan pekerja setelah keluarnya Keputusan Gubernur Jawa Barat, beberapa perusahaan di kabupaten Sukabumi mengalami berbagai macam aksi mogok kerja dan unjuk rasa permasalahannya adalah soal biaya upah yang tinggi, banyak perusahaan yang tidak sanggup untuk membiayai besarnya upah yang ditetapkan yakni kenaikan 10,77% Upah Minimum Kabupaten (UMK) Sukabumi, antara lain sebagai berikut;

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnaker) memiliki peran strategis dalam pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan di tingkat daerah, termasuk dalam implementasi Kepgub Jabar No. 561.7/Kep.804-Kesra/2023 mengatur UMK di

⁹ Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7/Kep.804-Kesra/2023, (Bandung: Pemerintah Provinsi Jawa Barat, 2023), 1

¹⁰ Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7/Kep.804-Kesra/2023, (Bandung: Pemerintah Provinsi Jawa Barat, 2023), 2

Jawa Barat untuk tahun 2024. Kebijakan ini bertujuan menjamin kesejahteraan pekerja melalui penetapan upah minimum yang layak, tidak hanya sebagai instrumen ekonomi, melainkan juga suatu wujud keadilan sosial dalam perspektif siyasah dusturiyah

Disnaker Sukabumi memiliki tanggung jawab untuk memastikan implementasi keputusan gubernur tersebut di wilayahnya. Tugas Disnaker meliputi sosialisasi, pengawasan pelaksanaan, serta penegakan hukum terhadap perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan. Dalam hal ini, Disnaker berperan sebagai fasilitator dan mediator untuk menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan terkait pengupahan.

Untuk mengetahui cara pelaksanaan teknis pengupahan di Kabupaten Sukabumi, penelitian ini diberi judul ***“Penerapan Upah Minimum Di Kabupaten Sukabumi Berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561.7/Kep.804-Kesra/2023 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Jawa Barat Tahun 2024 Perspektif Siyasah Dusturiyah”***

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah tersebut, dapat diidentifikasi serta dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan Upah Minimum di Kabupaten Sukabumi berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561.7/Kep.804-Kesra/2023 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2024?
2. Bagaimana hambatan dan tantangan penerapan Upah Minimum di Kabupaten Sukabumi berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561.7/Kep.804-Kesra/2023 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2024?
3. Bagaimana pandangan Siyasah Dusturiyah terhadap penerapan Upah Minimum di Kabupaten Sukabumi berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561.7/Kep.804-Kesra/2023 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2024?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis penerapan Upah Minimum di Kabupaten Sukabumi berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561.7/Kep.804-Kesra/2023 mengenai Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2024.
2. Menganalisis hambatan dan tantangan penerapan Upah Minimum di Kabupaten Sukabumi berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561.7/Kep.804-Kesra/2023 mengenai Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2024.
3. Menganalisis penerapan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561.7/Kep.804-Kesra/2023 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2024 di Kabupaten Sukabumi dari perspektif Siyasah Dusturiyah.

D. Manfaat Penelitian

Merujuk pada teks yang diberikan, manfaat penelitian yang ingin dicapai meliputi:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Temuan ini dapat menjadi referensi bagi pengembangan kajian ilmiah terkait penerapan kebijakan upah minimum di Indonesia, khususnya di Kabupaten Sukabumi.
 - b. Temuan ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dan konsep dalam bidang Siyasah Dusturiyah (Hukum Tata Negara Islam) mengenai peran pemerintah dalam melindungi hak-hak pekerja.
 - c. Penelitian ini dapat memperkaya khazanah literatur akademik mengenai analisis kebijakan pemerintah daerah dalam penetapan upah minimum dari perspektif Siyasah Dusturiyah.
2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pemerintah Kabupaten Sukabumi, temuan ini dapat menjadi pertimbangan serta panduan berharga dalam menetapkan dan mengimplementasikan kebijakan terkait UMR yang lebih efektif dan sesuai dengan prinsip-prinsip Siyasa Dusturiyah.
- b. Bagi serikat pekerja dan asosiasi pengusaha di Kabupaten Sukabumi, penelitian ini dapat menjadi rujukan dalam melakukan dialog dan negosiasi terkait upah minimum yang adil dan berkesinambungan.
- c. Bagi masyarakat umum, khususnya pekerja di Kabupaten Sukabumi, penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang hak-hak terkait upah minimum dan mendorong partisipasi aktif dalam pengawasan implementasi kebijakan UMR.

E. Kerangka Berpikir

Peneliti menggunakan berbagai teori yang akan menjadi alat analisis dalam penelitian ini, meliputi;

1. Teori Penerapan

Teori penerapan adalah suatu konsep penting yang menjelaskan bagaimana ide, metode, dan teori dapat diterapkan dalam praktik untuk mencapai tujuan tertentu. Konsep ini mencakup perencanaan dan pelaksanaan yang terstruktur, yang bertujuan untuk meraih keberhasilan dalam berbagai konteks, baik itu pendidikan, sosial, maupun organisasi. Implementasi bukan sekadar tindakan acak; ia adalah aktivitas yang dirancang dengan cermat agar hasil yang diinginkan dapat tercapai. Pendapat dari Nurdin Usman dan Guntur Setiawan menunjukkan bahwa penerapan melibatkan jaringan pelaksana yang menunjang keberhasilan suatu program.¹¹

Dalam penerapan nilai, terdapat serangkaian langkah yang harus dilakukan untuk memastikan efektivitasnya. Langkah pertama adalah penanaman nilai, yaitu proses menginternalisasi nilai-nilai yang dianggap

¹¹ Usman, Nurdin & Setiawan, Guntur. (2020). *Teori Penerapan dalam Praktik: Konsep dan Implementasi*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, hlm. 75.

positif ke dalam diri individu. Penanaman ini sangat penting karena merupakan fondasi dari penerapan nilai selanjutnya. Melalui penanaman yang baik, individu akan lebih mudah memahami dan menjalankan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan sehari-hari, menjadikannya bagian dari karakter pribadi.

Keteladanan menjadi metode yang ampuh untuk mengajarkan nilai, karena individu akan termotivasi untuk meniru perilaku baik yang mereka lihat dari orang lain, seperti pendidik atau figur panutan. Dengan melihat contoh konkret, nilai-nilai tersebut dapat lebih mudah diinternalisasi dan diamalkan dalam kehidupan. Hal ini menunjukkan bahwa contoh nyata dari orang-orang di sekitar kita sangat berdampak dalam proses pembelajaran nilai.

Penerapan norma atau aturan juga menjadi aspek penting dalam teori penerapan. Norma dan aturan berfungsi sebagai pedoman yang membantu individu dalam berperilaku sesuai dengan nilai yang diajarkan. Dalam konteks pendidikan, tata tertib di sekolah menggambarkan pentingnya kepatuhan terhadap norma-norma yang ada. Ketika individu melanggar aturan, sanksi bisa diberikan sebagai bentuk konsekuensi yang mendidik. Hal ini menekankan bahwa penerapan nilai memerlukan kerangka kerja yang jelas agar dapat diimplementasikan dengan baik.

Pembiasaan adalah langkah lain yang tidak kalah penting dalam penerapan nilai. Metode pembiasaan memungkinkan individu untuk berlatih secara berulang-ulang, sehingga perilaku baru yang baik dapat menjadi kebiasaan. Teori Pavlov dan Thorndike menunjukkan bahwa pengulangan dan latihan yang konsisten sangat penting dalam membentuk respons yang diharapkan, sehingga karakter yang diinginkan dapat terbentuk secara alami. Dengan demikian, pembiasaan menjadi jembatan antara penanaman nilai dan penerapan nyata dalam kehidupan sehari-hari.¹²

¹² Usman, Nurdin & Setiawan, Guntur. (2020). *Pembiasaan dalam Pendidikan Karakter: Teori dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, hlm. 88.

Teori penerapan juga mengidentifikasi tiga tahap dalam proses penerapan nilai menurut Enda Lovita Pandiagan, yaitu tahap transformasi, transaksi, dan transinternalisasi. Pada tahap transformasi, pendidik secara langsung menyampaikan informasi. Pada tahap transaksi, interaksi dua arah berlangsung dan peserta didik mulai aktif mengambil bagian dalam pelaksanaan nilai. Sedangkan pada tahap transinternalisasi, nilai diinternalisasi secara mendalam dalam diri peserta didik, melibatkan komunikasi batin antara pendidik dan peserta didik, sehingga nilai akan menjadi bagian dari kepribadian mereka.

Teori penerapan memberikan landasan yang kuat untuk memahami bagaimana nilai-nilai dapat diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari. Melalui langkah-langkah yang terstruktur seperti penanaman nilai, keteladanan, kepatuhan terhadap norma, pembiasaan, dan komunikasi yang efektif, individu dapat membangun karakter yang positif. Dengan demikian, penerapan bukan hanya sekadar tindakan, tetapi juga merupakan proses dinamis yang memerlukan perhatian dan kesungguhan dari semua pihak yang terlibat. Implementasi yang berhasil dapat menghasilkan dampak positif bagi individu dan masyarakat secara keseluruhan, menciptakan perubahan yang lebih baik dan berkelanjutan.

2. Teori Efektivitas Hukum

Teori efektivitas hukum merupakan konsep fundamental dalam sosiologi hukum yang dikemukakan oleh Soerjono Soekanto. Menurut Soekanto, efektivitas hukum tidak hanya dilihat dari aspek normatifnya, tetapi juga dari bagaimana penerapan hukum dalam masyarakat. Konsep ini menekankan bahwa hukum harus mampu berfungsi secara optimal dalam mengatur perilaku individu dan kelompok, di mana keberhasilan penegakan hukum sangat bergantung pada berbagai faktor yang saling berkaitan.¹³

¹³ Soekanto, Soerjono. (2018). *Sosiologi Hukum: Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 102.

Faktor pertama yang berpengaruh terhadap efektivitas hukum adalah faktor hukum itu sendiri. Hukum harus mencerminkan elemen-elemen fundamental seperti keadilan, kepastian, dan manfaat. Meskipun kepastian hukum sangat penting, sering kali terdapat konflik antara kepastian hukum dan prinsip keadilan. Dalam praktiknya, ketika hakim mengabaikan asas keadilan dan hanya mengikuti ketentuan perundang-undangan, hasil keputusan hukum dapat menjadi tidak adil serta tidak mencerminkan nilai-nilai yang diharapkan oleh masyarakat.

Selanjutnya, faktor penegak hukum juga merupakan aspek yang kritis dalam teori efektivitas hukum. Penegakan hukum melibatkan banyak entitas yang bertanggung jawab dalam penerapan hukum, termasuk kepolisian, kejaksaan, serta lembaga peradilan. Kualitas dan integritas personel penegak hukum memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi hukum di lapangan. Selain itu, regulasi yang mendukung operasional lembaga penegak hukum menjadi hal yang esensial dalam mendukung efektivitas penegakan hukum.

Faktor sarana dan fasilitas hukum turut berperan penting dalam mencapai efektivitas hukum. Infrastruktur pendukung hukum—termasuk sumber daya manusia yang terlatih, peralatan yang memadai, serta sistem organisasi yang efisien—adalah keharusan untuk menunjang pelaksanaan hukum. Pemeliharaan dan pengelolaan sarana ini juga harus diperhatikan agar tidak menjadi penghambat dalam proses penegakan hukum, karena kendala dalam fasilitas dapat mengakibatkan penegakan hukum yang tidak efektif.¹⁴

Lebih jauh, faktor masyarakat memiliki pengaruh substansial terhadap efektivitas hukum. Opini publik dan kesadaran hukum yang tinggi di kalangan masyarakat menjadi pendorong bagi upaya penegakan hukum secara efektif. Ketika masyarakat memahami hak dan kewajiban mereka, partisipasi aktif dalam mendukung penerapan hukum akan meningkat, sehingga hukum dapat

¹⁴ Soekanto, Soerjono. (2018). *Sosiologi Hukum: Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 115.

berfungsi sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, sosialisasi dan pendidikan hukum yang sistematis kepada masyarakat sangat penting untuk membangun kesadaran hukum.

Tak kalah penting adalah faktor kebudayaan yang mempengaruhi efektivitas hukum. Hukum tidak dapat dipisahkan dari konteks budaya masyarakat, karena nilai-nilai dan norma yang hidup dalam suatu komunitas sangat mempengaruhi penerimaan hukum. Ketika hukum beradaptasi dengan nilai-nilai budaya yang ada, masyarakat cenderung lebih mudah menerima, memahami, dan mematuhi hukum tersebut. Sebaliknya, jika terdapat ketidaksesuaian antara hukum dan norma budaya, maka efektivitas penegakan hukum akan mengalami kendala.

Secara keseluruhan, teori efektivitas hukum menekankan pentingnya hubungan antara berbagai faktor yang mempengaruhi penegakan hukum. Keberhasilan penerapan hukum tidak hanya bergantung pada teks undang-undang, tetapi juga pada cara hukum diterapkan oleh aparat penegak hukum, dukungan fasilitas, serta penerimaan dan partisipasi masyarakat. Oleh karena itu, pendekatan komprehensif dalam memahami dan mengimplementasikan hukum adalah suatu keharusan untuk mencapai tujuan keadilan, kepastian, dan ketertiban hukum dalam masyarakat.

3. Siyasah Dusturiyah

Siyasah berkaitan dengan sistem pengaturan dan pengurusan manusia dalam hidup bermasyarakat dan dalam bernegara dengan membimbing mereka pada kemaslahatan dan menjauhkan dari kemudlaratan.¹⁵

Siyasah Dusturiyah sebagai aspek dari Fiqh Siyasah yang mencakup aspek legislasi dalam konteks negara. Cakupannya meliputi konsep konstitusi, sejarah pembentukan perundang-undangan, serta proses legislasi dan

¹⁵ Beni Ahmad Saebani, *Siyasah: Teori dan Praktik dalam Hukum dan Politik* (Bandung: Pustaka Setia, 2018), hlm. 23.

kelembagaan demokrasi serta syura, yang merupakan komponen penting dalam kerangka kerja legislatif.

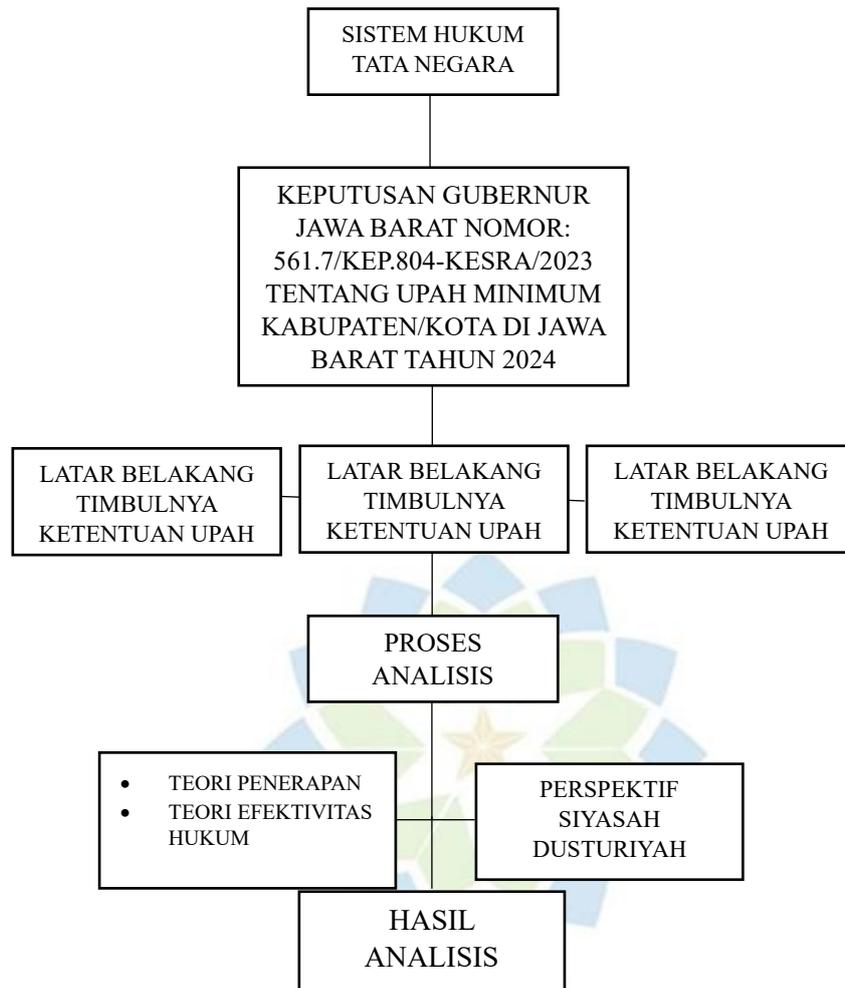
Tujuan utama dari pembentukan hukum serta peraturan ialah untuk memenuhi kebutuhan serta kepentingan manusia. Perhatian utama dalam fiqh siyasah dusturiyah merupakan pengaturan mengenai keterkaitan antara pemimpin beserta rakyat, serta berbagai institusi dalam masyarakat. Dengan demikian, pembahasannya terbatas pada peraturan dan hukum yang mengatur urusan negara, dengan penekanan khusus pada pemenuhan kepentingan manusia serta ketaatan pada prinsip-prinsip agama.

Wacana tentang siyasah dusturiyah dalam Islam mencakup berbagai aspek kehidupan masyarakat yang rumit. Secara umum, ada dua subjek utama: (1) dalil-dalil kulliy, yang bersifat tetap serta menjadi katalisator bagi perubahan masyarakat, seperti ayat-ayat Al Qur'an, hadis Nabi, hingga maqashid syari'iyah; serta (2) aturan-aturan yang senantiasa disesuaikan dengan perkembangan zaman, tak terkecuali dengan hasil ijtihad para ulama.¹⁶

Empat komponen utama siyasah dusturiyah adalah sebagai berikut:

- a. Siyasah Tasyri'iyah, yang mencakup interaksi antara Muslim serta non-Muslim di sebuah negara, serta kebijakan politik yang berkaitan dengan perwakilan rakyat.
- b. Siyasah Tanfidiyah, yang membahas masalah kepemimpinan, termasuk wizarah, bai'ah, hingga imamah, serta otonomi pemerintahan.
- c. Siyasah Qadhaiyah, yang mencakup kebijakan politik dalam sistem peradilan, penegakan hukum, dan berbagai isu hukum lainnya.
- d. Siyasah Idariyah, yang mencakup kebijakan politik dalam aspek administrasi pemerintahan, seperti organisasi, kepegawaian, dan manajemen.

¹⁶ H.A.Djazuli, "Fiqh Siyasah Implementasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu-Rambu Syari'ah", (Jakarta: Kencana, 2003), h. 53-61.



Bagan 1.1 Kerangka Pemikiran

F. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian oleh Dewi Indriani, mahasiswa FEBI UIN Raden Intan Lampung pada tahun 2019, melakukan studi, berjudul "Pengaruh Upah Minimum dan Jumlah Penduduk Terhadap Tingkat Pengangguran di Provinsi Lampung dalam Perspektif Ekonomi Islam." Penelitian ini berfokus pada analisis dampak upah minimum serta jumlah penduduk atas tingkat pengangguran di Provinsi Lampung. Peneliti membatasi variabel untuk memperdalam fokus studi, serta menggunakan data primer dari BPS Lampung guna mendukung analisis yang dilakukan.
2. Penelitian oleh Firman Husaeni, mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum di UIN Sunan Gunung Djati Bandung pada tahun 2020, berjudul "Pelaksanaan

Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/kep.1220-yanbangsos/2018 Mengenai Upah Minimum Kabupaten/Kota," dengan studi kasus di PT. Sentosa Utama Garmindo, Sukabumi. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami penerapan keputusan tersebut, dampak yang dihadapi perusahaan setelah aturan tersebut diberlakukan, serta tinjauan Siyasa Dusturiyah terkait penerapan upah minimum. Hasil studi menunjukkan bahwa ketidakmampuan perusahaan membayar upah minimum memicu aksi mogok kerja dan pemutusan hubungan kerja, serta mengindikasikan perlunya kebijakan pemerintah untuk memfasilitasi dialog antara pekerja dan perusahaan demi mencapai solusi yang adil.

3. Nur Fitriana, mahasiswa Prodi Ilmu Ekonomi FEBI Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh, melakukan riset pada tahun 2022 yang berkonsentrasi pada pengaruh UMR, IPM, serta tingkat pengangguran atas kemiskinan di Indonesia pada periode 2015-2020. Dengan mempergunakan analisis regresi data panel dan model efek tetap (*fixed effect model*), penelitian ini menemukan bahwa UMR tidak memiliki dampak signifikan terhadap kemiskinan, sementara IPM menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan. Sebaliknya, tingkat pengangguran juga tidak berdampak signifikan pada kemiskinan.