

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan dinamika yang signifikan, yang dapat diklasifikasikan ke dalam tiga fase utama, yakni fase Orde Lama, Orde Baru, dan masa Reformasi. Fase *pertama*, yaitu era Orde Lama yang berlangsung pada masa pemerintahan Presiden Soekarno (1945–1966), menandai tonggak awal pembentukan kelembagaan ketenagakerjaan di Indonesia pascakemerdekaan. Melalui Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1947, pemerintah membentuk institusi khusus yang menangani urusan perburuhan dengan nama Kementerian Perburuhan. Pada masa ini, posisi kaum buruh sangat menonjol dalam kehidupan politik nasional dan memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap arah kebijakan negara.<sup>1</sup>

Pada masa Orde Lama (1945–1966), pemerintah mengadopsi pendekatan proteksionis terhadap buruh. Kementerian Perburuhan dibentuk melalui Peraturan Pemerintah No. 3 Tahun 1947 untuk mengatur hubungan kerja pasca kemerdekaan. Beberapa regulasi penting yang lahir antara lain UU No. 12 Tahun 1948 tentang Kerja, UU No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan,<sup>2</sup> serta ratifikasi Konvensi ILO No. 98 melalui UU No. 18 Tahun 1956. Namun, meskipun tampak progresif, masa ini juga diwarnai oleh kontrol militer terhadap gerakan buruh, termasuk pelarangan mogok kerja melalui Peraturan Penguasa Perang Tertinggi No. 4 Tahun 1960. Hal ini menunjukkan ambivalensi antara perlindungan hukum dan kontrol politik terhadap buruh.<sup>3</sup>

Fase *kedua*, memasuki era Orde Baru (1966–1998), Pemerintah berkeinginan untuk mewujudkan kehidupan berbangsa dan bernegara berdasarkan

---

<sup>1</sup> Laurensius Arliman S, “Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia,” *Jurnal Selat* 5, no. 1 (2017): 74.

<sup>2</sup> Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja* (Bandung: CV. Lubuk Agung, 2011), 79.

<sup>3</sup> Laurensius Arliman S, “Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia,” 80.

Pancasila dan UUD 1945 secara murni.<sup>4</sup> Paradigma pembangunan ekonomi menggeser fokus negara terhadap tenaga kerja. Pemerintah Soeharto menekankan pentingnya stabilitas industrial dan pertumbuhan ekonomi. Hal ini tercermin dalam konsep Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dan kebijakan penggabungan serikat pekerja dalam SPSI. Meski Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No. 98 sejak 1956, kebebasan berserikat tidak sepenuhnya diterapkan. Peran militer tetap dominan, terutama dalam penyelesaian perselisihan industrial. Hukum ketenagakerjaan pada masa ini digunakan sebagai alat menjaga stabilitas, bukan sebagai instrumen perlindungan hak-hak buruh.<sup>5</sup>

*Ketiga*, Fase reformasi yaitu dimulai dari Pemerintahan B. J Habibie sampai Presiden Jokowi (1998-2024). Pada tanggal 21 Mei 1998 Presiden Soeharto mengundurkan diri sebagai Presiden RI.<sup>6</sup> Hal ini menandakan berakhirnya masa Orde Baru sekaligus lahirnya era baru yang dikenal sebagai Era Reformasi. Kemudian Pada tanggal 5 Juni 1998, Pemerintah Republik Indonesia secara resmi mengesahkan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (International Labour Organization/ILO) Nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi melalui Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998. Pengesahan ini menandai komitmen negara terhadap pemenuhan hak-hak dasar pekerja dalam bentuk kebebasan berserikat dan pembentukan organisasi buruh secara mandiri. Selanjutnya, melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999, Indonesia juga meratifikasi Konvensi ILO Nomor 138 Tahun 1973 tentang Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja, yang bertujuan memberikan perlindungan terhadap hak-hak anak dengan menetapkan batas usia minimum untuk memasuki dunia kerja. Kedua instrumen internasional tersebut merefleksikan upaya harmonisasi kebijakan ketenagakerjaan nasional dengan standar internasional

---

<sup>4</sup>Zulkarnaen, *Hukum Ketenagakerjaan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2021), 72.

<sup>5</sup> Laurensius Arliman S, "Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia," 81.

<sup>6</sup> Zulkarnaen, *Hukum Ketenagakerjaan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*, 73.

dalam rangka memperkuat perlindungan hak asasi manusia di bidang ketenagakerjaan.<sup>7</sup>

Pada masa pemerintahan Presiden Joko Widodo, terjadi perubahan signifikan dalam regulasi ketenagakerjaan melalui pendekatan omnibus law. Dalam pidato pelantikan pada 20 Oktober 2019, Presiden mengusulkan pembentukan Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja dan Undang-Undang Pemberdayaan UMKM. Usulan ini diwujudkan dengan diajukannya Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja ke DPR pada Februari 2020, dengan target penyelesaian dalam 100 hari.

Proses legislasi ini menuai kontroversi dan penolakan dari serikat pekerja, organisasi masyarakat sipil, dan kelompok lingkungan hidup, yang menilai RUU tersebut cenderung berpihak pada kepentingan oligarki dan mengabaikan perlindungan hak-hak buruh dan lingkungan. Kendati demikian, DPR mengesahkan Undang-Undang Cipta Kerja pada 5 Oktober 2020, lebih cepat dari jadwal yang ditetapkan dan sebelum berlangsungnya aksi unjuk rasa besar.

Undang-undang ini didukung oleh tujuh fraksi partai politik dan ditolak oleh dua partai oposisi. Secara substansi, Undang-Undang Cipta Kerja mengubah ketentuan dalam 82 undang-undang, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satu perubahan penting adalah pembatasan kewenangan penetapan upah minimum di tingkat kabupaten/kota, yang kini didasarkan pada indikator inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Reformasi ini menandai pergeseran paradigma regulasi ketenagakerjaan ke arah liberalisasi pasar tenaga kerja.<sup>8</sup>

Meskipun mendapat penolakan dari berbagai elemen masyarakat, Undang-Undang Cipta Kerja tetap disahkan dan berlaku secara mengikat. Hal penting yang perlu menjadi perhatian selanjutnya adalah bagaimana norma-norma dalam undang-undang tersebut diturunkan secara teknis melalui peraturan pelaksana, baik dalam bentuk peraturan pemerintah maupun peraturan presiden. Sebagai produk

---

<sup>7</sup> Laurensius Arliman S, "Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia," 81.

<sup>8</sup> Rizal Jawahir Gustav, "Jejak Omnibus Law: dari Pidato Pelantikan Jokowi Hingga Polemik RUU Cipta Kerja," *Kompas.com*, 2020, 20 Agustus 2024 Waktu 13.00 WIB.

hukum yang diinisiasi oleh pihak eksekutif, Undang-Undang Cipta Kerja juga mengamandemen sejumlah undang-undang lain dalam rangka mendorong akselerasi masuknya investasi dan reformasi regulasi di berbagai sektor strategis.<sup>9</sup> Penyusunan undang-undang cipta kerja adalah tujuan pemerintah dalam upaya penciptaan lapangan kerja dengan memberikan kemudahan, memberikan perlindungan serta pemberdayaan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem Investasi dan kemudahan berusaha dan investasi yang diinisiasi oleh pemerintah tingkat pusat serta melakukan percepatan proyek nasional yang bersifat strategis.<sup>10</sup>

Pokok permasalahan yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah disharmonisasi antara konsep Undang-Undang Cipta Kerja dengan prinsip perlindungan tenaga kerja. Secara ideal, regulasi yang mendorong pertumbuhan ekonomi dan investasi semestinya berjalan selaras dengan perlindungan hak-hak pekerja secara adil dan konstruktif. Namun, dalam Perkembangannya, Undang-Undang Cipta Kerja justru menimbulkan kesenjangan pendapatan yang semakin melebar, serta berpotensi menciptakan ketidakadilan sosial akibat penetapan upah yang tidak layak dan kurang manusiawi. Sedikit tidaknya ada beberapa masalah yang muncul dari undang-undang cipta kerja atau Omnibus Law terkait dengan upah kerja di Indonesia yang terdapat pada Pasal 88 huruf A, huruf B, 88 huruf C, dan 88 huruf D yaitu Pertama, Perhitungan Upah Minimum Formula perhitungan upah minimum dalam UU Cipta Kerja hanya mempertimbangkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi, tidak lagi memperhitungkan Kebutuhan Hidup Layak seperti sebelumnya. Ini dinilai kurang melindungi pekerja. Kedua, Upah Tidak Layak Adanya kemungkinan upah pekerja dibawah standar kelayakan dengan sistem pengupahan berdasarkan sektor/wilayah seperti yang diatur dalam UU Cipta Kerja. Hal ini berpotensi merugikan pekerja di sektor tertentu. Ketiga, Pembatasan Kenaikan Upah UU Cipta Kerja membatasi kenaikan upah hanya sekali dalam satu tahun, berbeda dengan sebelumnya yang bisa meningkat beberapa kali jika

---

<sup>9</sup> Antoni Putra, "Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi," *Jurnal Legislasi Indonesia* 17, no. 1 (2020): 9.

<sup>10</sup> Esther Samboh, "Panduan Untuk Tagihan Omnibus Tentang Penciptaan Lapangan Kerja: 1.028 Halaman Dalam 10 Menit," *thejakartapost.com*, 2020, 20 Agustus 2024 Waktu 14.20 WIB.

peninjauan dilakukan. Keempat, Penghapusan Peninjauan Upah Mekanisme peninjauan upah secara berkala oleh dewan pengupahan dihapuskan dalam UU Cipta Kerja. Hal ini dinilai mengurangi ruang partisipasi pekerja/serikat pekerja.

Sebelum berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, formula perhitungan upah minimum mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.17 Tahun 2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Formula perhitungan upah minimum sebelumnya adalah Upah Minimum (Komponen Hidup Layak x Inflasi Tahun Berjalan) + Persentase Peningkatan PDB.

Jadi, upah minimum dihitung dengan mempertimbangkan kebutuhan hidup layak pekerja, inflasi, serta pertumbuhan ekonomi. Sehingga upah diarahkan untuk memenuhi standar kelayakan hidup di masing-masing daerah. Namun formula ini diganti dalam UU Cipta Kerja yang hanya memperhitungkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi saja tanpa komponen kebutuhan hidup layak.

Dalam rangka mewujudkan ketertiban dan kepastian hukum yang selaras dengan dinamika perkembangan global, pemerintah Indonesia merasa perlu untuk melakukan pembaruan regulasi di bidang ekonomi dan ketenagakerjaan. Upaya tersebut diwujudkan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang dirancang sebagai instrumen hukum untuk menjawab tantangan zaman, terutama dalam menciptakan iklim investasi yang kondusif dan menarik bagi para investor. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Cipta Kerja, yang dimaksud dengan “cipta kerja” adalah upaya sistematis dalam menciptakan lapangan kerja melalui pemberian kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan bagi usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), serta penguatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha yang dilaksanakan oleh pemerintah pusat, termasuk percepatan pelaksanaan proyek-proyek strategis nasional. Dengan demikian, Undang-Undang ini tidak hanya merepresentasikan kebijakan hukum di bidang ekonomi, tetapi juga mencerminkan komitmen negara untuk mengharmonisasikan kebutuhan pembangunan ekonomi dengan prinsip keadilan sosial, agar tercipta keseimbangan antara kepentingan dunia usaha dan

perlindungan terhadap tenaga kerja sebagai subjek utama pembangunan nasional.<sup>11</sup> Undang-undang dipahami sebagai salah satu sumber hukum formal yang digunakan untuk mengatur kehidupan masyarakat. Dalam pengertian formal, sumber hukum dimaksudkan untuk menunjukkan cara ditemukannya kaidah hukum yang mengatur berbagai persoalan sosial. Adapun dalam pengertian material, undang-undang dimaknai sebagai peraturan tertulis yang bersifat umum dan mengikat, yang ditetapkan oleh otoritas yang sah sebagai wujud kehendak negara dalam menciptakan ketertiban dan keadilan sosial.<sup>12</sup>

Sebagai instrumen hukum yang memiliki kekuatan mengikat, Undang-Undang Cipta Kerja seyogianya mampu memberikan solusi atas berbagai persoalan yang muncul dalam bidang ketenagakerjaan. Isu ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja, merupakan isu yang sangat sensitif dan kerap menjadi bahan perdebatan di antara para pemangku kepentingan. Tidak jarang, isu ini menimbulkan respon sosial berupa aksi unjuk rasa, terutama dari kalangan serikat pekerja, yang berupaya memperjuangkan hak dan masa depan mereka agar tidak terpinggirkan dalam proses perumusan kebijakan dan peraturan perundang-undangan. Perlindungan tenaga kerja tidak hanya terbatas pada situasi pasca pemutusan hubungan kerja, tetapi juga mencakup jaminan keamanan, keselamatan, dan pemenuhan hak-hak pekerja selama mereka menjalankan kewajiban profesionalnya. Dalam konteks ini, hadirnya Undang-Undang Cipta Kerja yang membawa perubahan pada sebagian ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan secara tidak langsung menimbulkan dampak terhadap tatanan sosial yang sudah ada. Perubahan dalam regulasi hukum tersebut mencerminkan salah satu fungsi fundamental hukum, yaitu sebagai instrumen perubahan sosial (*law as a tool of social engineering*). Dengan demikian, perubahan hukum tidak hanya berfungsi sebagai norma yang mengatur, tetapi juga sebagai sarana untuk mengarahkan transformasi sosial menuju tatanan yang lebih adaptif terhadap

---

<sup>11</sup> Ade Miranti Karunia, “UMK Dihapuskan Dalam UU Cipta Kerja? Menaker: Saya Tegaskan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tetap Dipertahankan!,” *Kompas.com*, 2020, 27 Agustus 2024 Waktu 19.30 WIB.

<sup>12</sup> Ghalia, “Indonesia Passes Jobs Bill as Recession Looms,” 2 September 2024, Waktu 09.00 WIB.

dinamika ekonomi dan kebutuhan masyarakat.<sup>13</sup>

Dengan demikian Undang-undang Cipta Kerja sebagai salah satu sumber hukum harus mampu menjawab tantangan pada saat dihadapkan dengan permasalahan ketenagakerjaan di masa depan demi adanya perubahan menuju arah yang lebih baik bagi semua pemangku kepentingan, termasuk di dalamnya perlindungan tenaga kerja.

Pada periode kedua, Pemerintahan Presiden Joko Widodo berinisiatif untuk membuat suatu terobosan dalam merampingkan permasalahan regulasi, hal ini bertujuan untuk meningkatkan investasi dan ekonomi di Indonesia agar bisa bersaing dengan bangsa-bangsa yang lain. Iklim investasi sulit berkembang bilamana terlalu banyak aturan yang tumpang tindih dari pusat hingga daerah, serta dengan prosedur perizinan yang lama menjadi suatu sumber masalah yang tidak kunjung selesai. Melihat hal tersebut, Presiden Jokowi membuat terobosan dengan menggunakan *omnibus law*. Pada dasarnya *omnibus law* merupakan bentuk Undang-Undang yang mengatur berbagai subjek yang kompleks, yang kemudian dijadikan satu dalam sebuah wadah hukum.<sup>14</sup>

Omnibus Law mengambil alih peraturan-peraturan yang sudah ada sebelumnya untuk dapat diperbaiki dan kemudian disempurnakan. Konsep *omnibus law* ini menitikberatkan kepada penyederhaan jumlah regulasi, karena *omnibus law* bersifat merevisi dan menghapus beberapa undang-undang sekaligus. Konsep tersebut, dianggap menjadi sebuah terobosan yang tepat untuk dapat menyelesaikan kekacauan hukum di Indonesia.<sup>15</sup> Pemerintah akan menyusun 3 undang-undang besar dengan menggunakan metode legislasi *omnibus law*, salah satunya adalah Undang-Undang Cipta Kerja.

Dalam UU Cipta Kerja akan terdapat banyaknya aturan-aturan yang diubah serta dihapus dari beberapa pasal yang ada dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Adapun 11 Klaster mengenai Undang-Undang

---

<sup>13</sup> Ade Miranti Karunia, “UMK Dihapuskan Dalam UU Cipta Kerja? Menaker: Saya Tegaskan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tetap Dipertahankan!,” 2 September 2024, Waktu 9.10 WIB.

<sup>14</sup> Munandhi Abdul Muqsith, “Undang-Undang Omnibuslaw yang Kontroversial,” *Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan* 4, No. 3 (2020): 10.

<sup>15</sup> Putra, “Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi,” 9.

Cipta Lapangan Kerja di antaranya yaitu; Penyederhanaan perizinan, persyaratan investasi, ketenagakerjaan, kemudahan pemberdayaan dan perlindungan UMKM dan perkoperasian, kemudahan berusaha, Dukungan riset dan inovasi, adminstrasi pemerintahan, penerapan sanksi, pengadaan tanah alih fungsi lahan pertanian pertahanan dan isu terkait lainnya, investasi dan proyek strategi nasional, dan terakhir kawasan ekonomi.<sup>16</sup>

Sejak draft Undang-undang Cipta Kerja ini beredar ke publik hal tersebut langsung mendapat respon yang beragam dari masyarakat. Kelompok masyarakat yang sudah sedikit memahami hukum, mulai membaca dan menganalisis isi aturan yang ada di draft tersebut. Terdapat banyak pihak masyarakat yang setuju dan ada pula yang juga mendukung inisiatif dari pemerintah tersebut. Respon penolakan dari sejumlah masyarakat dengan berupa gerakan demonstrasi yang dilakukan oleh para mahasiswa dan golongan buruh dengan jumlah yang cukup besar. Mereka melakukan demonstrasi guna menyuarakan aspirasi dalam penolakan adanya UU Cipta Kerja. Perwakilan dari berbagai kota ini bergantian untuk menyampaikan penolakan terkait UU Cipta Kerja yang dinilai memiliki banyak permasalahan di dalamnya. Proses pembuatan UU Cipta Kerja dapat dikatakan sebagai UU cacat formil jika dilihat dari tata cara pembentukan Undang-undang (*procedural due process of Law*). Agus Riwanto selaku Pakar Hukum Tata Negara mengungkapkan bahwa dalam pembentukan Undang-undang Cipta Kerja ini tidak dilaksanakan sesuai kelaziman pembentukan regulasi yang sifatnya teknokratik, sehingga berpotensi cacat formil.<sup>17</sup>

Dalam penyusunan UU Cipta Kerja ini juga tidak mengikuti kode etik ketentuan dari penyusunan, mulai dari tahapan perancangannya yang dilakukan secara tertutup tanpa mengikutsertakan masyarakat untuk berpartisipasi seluas luasnya dan sebaliknya justru lebih banyak menunjang tanggapan dari elit politik dan para pengusaha selain itu substansi dari Undang-undang Cipta Kerja ini dirasa

---

<sup>16</sup>Dipna Videlia Putsanra, “Beda Isi UU Cipta Kerja Omnibus Law dan UU Ketenagakerjaan 13/2003,” 20 Desember 2024, Waktu 16.00 WIB.

<sup>17</sup>Achmad Nasrudin Yahya, “dari Kontrak Seumur Hidup Hingga PHK Sepihak, Ini 8 Poin UU Cipta Kerja yang Jadi Sorotan Buruh,” *Kompas.com*, 2020, 20 Desember 2024, Waktu 16.20 WIB.

lebih memprioritaskan logika ekonomi agar para investor dapat bebas untuk menginvestasikan modal di Indonesia dan mengabaikan prinsip mengabaikan hak-hak para pekerja yang dinilai dapat merugikan golongan buruh. Namun, kegiatan demonstrasi yang dilakukan oleh serikat buruh dan para akademisi tidak mendapatkan hirauan baik dari DPR maupun Pemerintah, justru pada 2 November 2020 bersama-sama DPR dan Pemerintah mengesahkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan hal ini tentunya dianggap tidak melihat kondisi permasalahan yang ada di sosial.<sup>18</sup> Salah satu hal yang dipermasalahkan oleh golongan buruh yaitu pada kluster ketenagakerjaan, salah satunya pada pasal terkait pengupahan yang dianggap banyak menggerus hak-hak buruh.<sup>19</sup>

Polemik yang ditimbulkan dari UU Cipta Kerja membuat pemerintah menghapus UU Cipta Kerja dengan membuat Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan pada bulan November Tahun 2024 Mahkamah Konstitusi membatalkan sebagian Undang-Undang Cipta Kerja. Hal ini sesuai dengan Amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Adapun isi Putusannya Mahkamah Konstitusi memberikan waktu selama 2 tahun bagi Pembentuk Undang-undang untuk membuat undang-undang ketenagakerjaan baru yang substansinya menampung materi UU 13/2003 dan UU 6/2023.<sup>20</sup> Fakta ini menimbulkan masalah hukum yang dikenal dengan istilah *rechtsvacuum* (kekosongan Hukum) dan memiliki implikasi hukum berupa terabaikannya tujuan hukum itu sendiri yaitu: kepastian hukum, keadilan hukum, kemanfaatan hukum dan perlindungan hukum.

Ternyata dalam Islam bab Upah dibahas dengan begitu gamblang. Islam memberikan keleluasaan bagi pemberi upah dengan syarat tidak bertentangan dengan nilai-nilai yang terkandung dalam al-quran dan sunnah. Sistem pengupahan dapat berbeda menurut situasi dan kondisi karena dipengaruhi oleh banyak faktor

---

<sup>18</sup> Achmad Nasrudin Yahya, 20 Desember 2024, Waktu 16.20 WIB.

<sup>19</sup> Dipna Videlia Putsanra, “Beda Isi UU Cipta Kerja Omnibus Law dan UU Ketenagakerjaan 13/2003,” 20 Desember 2024, Waktu 17.00 WIB.

<sup>20</sup> Mahkamah Konstitusi, “Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023,” 2024, 676.

yaitu jenis kelamin, Pendidikan, waktu yang diperlukan, harga barang yang diproduksi dan kelayakan hidup. Oleh karena itu, ekonomi Islam hanya memperkenalkan prinsip, asas, dan kaidah hukum dalam sistem upah. Hal ini sesuai dengan kaidah fiqih

الأَصْلُ فِي الْمُعَامَلَةِ الْإِبَاحَةُ إِلَّا أَنْ يَدُلَّ دَلِيلٌ عَلَى تَحْرِيمِهَا<sup>21</sup>

“Hukum asal dalam muamalah adalah boleh sampai adanya dalil yang melarangnya”.

Hukum ekonomi Islam berupaya memberi perubahan untuk merealisasikan kekayaan, kesejahteraan hidup, dan keuntungan umum bagi seluruh masyarakat disertai melaksanakan hak, khilafat, serta mematuhi perintah Allah SWT. Beberapa prinsip sistem perburuhan dalam Islam adalah:

*Pertama*, prinsip pembayaran upah harus dibayarkan kepada pekerja sebelum keringatnya mengering. Rasulullah dalam haditsnya menyatakan sebagai berikut:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ. رواه ابن ماجه

"Dari Abdillah bin Umar, ia berkata: Telah bersabda Rasulullah SAW; berilah kepada seorang buruh upahnya sebelum kering peluhnya.<sup>22</sup>(HR.Ibn Majah)

Pada kenyataannya, upah yang layak adalah hak asasi yang dapat dipaksakan oleh seluruh pemerintahan negara dalam perspektif masyarakat Islam. Setelah reorientasi negara dilakukan, penetapan upah dan perumusan produktifitas hanyalah penyesuaian yang tepat. Negara-negara Islam di seluruh dunia sangat diharapkan untuk menegaskan kembali prinsip-prinsip yang terus berubah yang mengatur undang-undang perburuhan dan menerima prinsip-prinsip hak buruh yang diakui secara global, termasuk hak untuk mogok, mendapatkan upah yang layak, jaminan sosial, dan laba, antara lain. Ketika karyawan menerima hak-hak ini, itu tidak berarti mereka akan memiliki kebebasan tak terbatas untuk melakukan apa

<sup>21</sup> A. Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fikih: Kaidah-Kaidah Hukum Islam Dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah Yang Praktis* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016), 130.

<sup>22</sup> Ibnu Majah Abu Abdullah Muhammad bin Yazid al-Qazwin, *Sunan Ibn Majah* (Beirut: Dar al-fikr, 1984), Juz 2, 817.

pun yang mereka inginkan. Islam mempromosikan keharmonisan dan kerja sama yang baik. Saling adanya ketidaksetaraan antara majikan dan karyawan, atau pengusaha dan karyawan.

*Kedua*, prinsip setiap orang harus bekerja sesuai dengan keahliannya. Seperti firman Allah QS. Al-Isra: 17:81

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.<sup>23</sup>

Islam menginginkan pertumbuhan masyarakat yang menghasilkan keseimbangan. Dengan demikian, kesepakatan antara pekerja dan majikan dianggap sebagai persyaratan yang sah. Jika nilai-nilai Islam dipahami dan dikuasai dengan baik oleh karyawan dan majikan, maka larangan pemogokan dan penutupan tempat kerja menjadi tidak perlu dan tidak dibutuhkan.

*Ketiga*, prinsip nakiausesid ajrek hapu“ aynitra gnay<sup>24</sup> الأجرة على قدر المشقة” dengan tingkat kesulitan kerja”. Maksudnya adalah Semakin besar tingkat kesulitan dari suatu pekerjaan maka upah yang diberikanpun akan besar contoh para pekerja tower listrik, pekerja di pembangkit tenaga nuklir.

Kemudian para ulama memberikan pendapat mengenai faktor dalam menentukan upah bagi para pekerja yaitu: Al-Mawardi dalam Kitabnya Al-Ahkam Al-Sulthoniah berpendapat bahwa besaran gaji atau upah ditentukan sesuai dengan kadar kebutuhan masing-masing individu, sehingga kebutuhannya tercukupi dan ia tidak perlu lagi mencari tambahan pemasukan lain. Kadar kecukupan seseorang dapat ditinjau dari segi: pertama; Jumlah orang yang ia tanggung kehidupannya seperti anak-anaknya, Kedua; jumlah kendaran yang ia harus rawat, Ketiga; Daerah

<sup>23</sup> Muhammad Bassam Rusyadi Zein Wahbah Zuhaili, Muhammad Wahbi Sulaiman, Muhammad Adnan Salim, *Buku Pintar Al-Quran Seven in One*, ed. Solihin (Jakarta: Al-Mahira, 2008), 291.

<sup>24</sup> Syaikh al-Islam Ahmad bin Taymiyyah, *Majmu' Fatawa* (Arab Saudi: Majma' Malik Fahd untuk Percetakan Mushaf al-Sharif, 1425), Bab Al-Ajru 'Ala Qodri Manfaat Al-Amali wa Faaidatihi, Juz 25, 281.

tempat ia bertugas yaitu dari segi mahal dan murah nya kebutuhan hidup diwilayah tersebut.<sup>25</sup>

Menurut Ibnu Taimiyyah, upah yang adil adalah upah yang diberikan berdasarkan prinsip keseimbangan dan kelayakan atau yang dikenal dengan Istilah *Ujrah Musamma*. Ia menyatakan bahwa seorang pekerja berhak menerima upah yang sesuai dengan kontribusinya, tanpa adanya unsur eksploitasi baik dari pihak majikan maupun pekerja itu sendiri. Ibnu Taimiyyah juga menekankan pentingnya kesejahteraan pekerja, dengan memberikan hak-hak yang seimbang antara hasil kerja dan upah yang diterima. Ia melihat bahwa upah bukan sekadar jumlah uang yang diterima, tetapi juga merupakan hak yang harus diberikan sesuai dengan usaha dan jasa yang telah dikerjakan oleh pekerja.<sup>26</sup>

Sedangkan menurut Yusuf Al-Qardāwi, ada dua komponen dalam penetapan upah pekerja: pertama, nilai kerja dan kebutuhan pekerja. Nilai kerja tidak dapat disamakan antara satu pekerja dengan pekerja lainnya, karena tanggung jawab yang diemban oleh masing-masing pekerja berbeda. Jika disamakan, hal itu akan menjadi bentuk ketidakadilan bagi pekerja lainnya. Kedua, kebutuhan pekerja, karena setiap pekerja memiliki kebutuhan dasar yang harus dipenuhi, seperti pangan, sandang, tempat tinggal, dan kebutuhan lainnya.<sup>27</sup>

Problem akademik yang menarik untuk dikaji dalam penelitian ini adalah Formula perhitungan upah minimum yang kini hanya mempertimbangkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi tanpa memasukkan komponen kebutuhan hidup layak, berpotensi mengabaikan aspek keadilan dan aspek masalah bagi pekerja. Kemudian Implikasi dari perubahan regulasi ini tidak hanya bersifat ekonomi, tetapi juga sosial dan hukum, karena menyentuh hak-hak dasar pekerja yang selama ini menjadi bagian penting dalam hubungan industrial di Indonesia. Penolakan yang meluas dari serikat pekerja, akademisi, dan masyarakat sipil menunjukkan adanya

---

<sup>25</sup> Abu al-Hasan ‘Ali Ibn Muhammad Ibn Muhammad Ibn Habib al-Bashri al-Baghdadi Al-Mawardi, *Kitab Al-Ahkam Al-Sulthoniyah Wa Al-Wilayatu Al-Diniyah*, Cetakan 1 (Cairo: Dar al-fikr, 1960), 205.

<sup>26</sup> Ibn Taimiyah, *Majmu’ Fatawa Syaikh Al-Islam*, Volume 30 (Riyadh: Matabi’ al-Riyadh, 1963), 35.

<sup>27</sup> Yusuf Al-Qardhawi, *Norma Dan Etika Ekonomi Islam*, Cetakan 3 (Jakarta: PT. Gema Insani Pers, 2018), 59.

ketegangan antara kepentingan ekonomi makro dan perlindungan sosial mikro. Hal ini memunculkan persoalan akademik yang kritis terkait efektivitas Undang-Undang Cipta Kerja dalam menjamin keadilan dan perlindungan bagi pekerja, sekaligus mempertahankan iklim investasi yang kondusif. Dengan kata lain, terdapat dilema antara kebutuhan untuk mendorong daya saing nasional dan kewajiban negara untuk melindungi hak-hak pekerja secara adil dan manusiawi.

Penelitian ini memiliki kebaruan ilmiah yang terletak pada pendekatannya yang interdisipliner, yakni mengkaji dinamika pengaturan upah dalam perundang-undangan ketenagakerjaan Indonesia dari perspektif hukum positif dan hukum Islam secara sekaligus. Secara normatif, penelitian ini mengkritisi pergeseran prinsip keadilan dalam formulasi pengupahan, khususnya pasca pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja, yang mengabaikan unsur kebutuhan hidup layak dan berpotensi memperlebar kesenjangan sosial. Di sisi lain, penelitian ini menghadirkan prinsip-prinsip syariah seperti *Maṣlaḥah*, *al-‘adalah*, serta prinsip *الأجرة على قدر المشقة*<sup>28</sup> *ialinem malad larom radnats nad isulos narawat iagabes*

kelayakan sistem pengupahan modern. Pendekatan ini jarang dilakukan dalam kajian hukum ketenagakerjaan kontemporer di Indonesia, sehingga memperkaya diskursus akademik dan menawarkan kerangka baru dalam menilai legislasi ketenagakerjaan. Selain itu, penelitian ini secara kritis mengevaluasi proses legislasi Omnibus Law yang dinilai cacat secara formil dan substantif, serta implikasi dari pembatalan sebagian pasalnya oleh Mahkamah Konstitusi, yang melahirkan kekosongan hukum (*rechtsvacuum*) dalam aspek perlindungan buruh. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memotret perubahan regulasi, tetapi juga menawarkan kerangka normatif untuk menyeimbangkan kepentingan investasi dan perlindungan pekerja secara adil dan berkeadaban. Oleh karena itu penulis akan mengangkat sebuah penelitian dengan judul “**Dinamika Perkembangan Prinsip Keadilan dan Maṣlaḥah Tentang Pengaturan Upah Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia**”

---

<sup>28</sup> Syaikh al-Islam Ahmad bin Taimiyyah, *Majmu' Al-Fatawa*, 3rd ed. (Arab Saudi: Kompleks Percetakan Al-Qur'an Raja Fahd, 1425), Juz 25, 821.

## **B. Rumusan Masalah**

Penelitian ini berangkat dari kebutuhan akademik dan praktis untuk menelaah secara mendalam dinamika pengaturan upah dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang mengalami perubahan signifikan sejak masa reformasi hingga pasca pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja. Perubahan paradigma dari model tripartit berbasis Kebutuhan Hidup Layak (KHL) menuju sistem formula teknokratis berbasis inflasi dan pertumbuhan ekonomi telah menimbulkan implikasi hukum, sosial, dan ekonomi yang kompleks. Penelitian ini diarahkan untuk mengkaji sejauh mana prinsip keadilan dan kemaslahatan tercermin dalam kebijakan pengupahan tersebut, serta bagaimana pergeseran regulasi berdampak terhadap kesejahteraan pekerja dan keberlanjutan dunia usaha. Dengan pendekatan interdisipliner yang memadukan analisis hukum positif dan hukum Islam, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmiah dalam rekonstruksi sistem pengupahan yang lebih berkeadilan, sekaligus menjadi rujukan bagi pembuat kebijakan dalam merumuskan regulasi ketenagakerjaan yang selaras dengan nilai-nilai keislaman dan keadilan sosial.

Atas dasar pemahaman inilah dapat ditarik beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana dinamika Perkembangan pengaturan upah dalam perundang-undangan ketenagakerjaan Indonesia dari masa reformasi hingga pasca pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja?
2. Bagaimana pengaturan upah dalam Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia?
3. Bagaimana struktur dan konstruksi pengaturan upah dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia?
4. Bagaimana dampak dinamika perkembangan regulasi upah terhadap Pekerja dan pengusaha di Indonesia?
5. Bagaimana analisis prinsip-prinsip upah dalam Islam terhadap fenomena kekosongan hukum dalam sistem hukum upah di Indonesia pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dalam rencana riset ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana Dinamika Perkembangan Prinsip Keadilan dan Masalah Pada Pengaturan Upah Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia. Secara spesifik tujuan-tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis dinamika Perkembangan pengaturan upah dalam perundang-undangan ketenagakerjaan Indonesia dari masa reformasi hingga pasca pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja
2. Menganalisis pengaturan upah dalam hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan
3. Menganalisis struktur dan konstruksi pengaturan upah dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia
4. Menganalisis dampak dinamika perkembangan regulasi upah dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia
5. Menganalisis prinsip-prinsip upah dalam Islam terhadap fenomena kekosongan hukum dalam sistem hukum upah di Indonesia Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023

### **D. Manfaat Hasil Penelitian**

1. Teoretis:
  - a. Teori, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperkuat konsep pengaturan upah dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan berdasarkan teori keadilan distributif dan prinsip kemaslahatan, sehingga dapat memberikan landasan konseptual yang kokoh dalam kebijakan ketenagakerjaan.
  - b. Keilmuan, penelitian ini berupaya merekonstruksi dan menawarkan usulan perbaikan terhadap ketentuan pengupahan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dengan mengintegrasikan prinsip keadilan dan kemaslahatan sebagai dasar normatif yang relevan dan aplikatif dalam konteks hukum ketenagakerjaan.
  - c. Riset, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi secara empiris

apakah ketentuan upah yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia periode 1998–2024 telah mencerminkan prinsip keadilan dan kemaslahatan, sehingga dapat memberikan gambaran objektif mengenai efektivitas dan relevansi regulasi tersebut dalam praktik ketenagakerjaan.

- d. Memberikan masukan bagi pemerintah dan legislator terkait penyempurnaan ketentuan upah dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang baru

Secara teoretis, penelitian ini penting untuk memastikan bahwa regulasi ketenagakerjaan khususnya terkait upah, sejalan dengan prinsip keadilan dan melindungi hak pekerja. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi penyempurnaan kebijakan ketenagakerjaan ke depannya.

## 2. Praktis:

- a. Pemerintah sebagai regulator dan legislator dalam rangka menyempurnakan ketentuan pengupahan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga regulasi yang dihasilkan lebih efektif dan berkeadilan.
- b. Lembaga pengusaha dan serikat pekerja/buruh dalam menerapkan sistem pengupahan yang adil serta sesuai dengan regulasi terkini.
- c. Masyarakat, penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi pemerintah daerah dan Dinas Tenaga Kerja setempat dalam melakukan pengawasan dan pemantauan terhadap pelaksanaan pengupahan di perusahaan-perusahaan, guna memastikan kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku demi kesejahteraan masyarakat Indonesia.
- d. Bermanfaat bagi akademisi dan peneliti lain yang ingin mengkaji isu serupa terkait hubungan prinsip keadilan dan regulasi ketenagakerjaan.
- e. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi penyusunan peraturan turunan terkait pelaksanaan pengupahan yang adil bagi pekerja.
- f. Jadi secara praktis, penelitian ini berpotensi memberi manfaat bagi banyak pihak dalam menerapkan sistem pengupahan yang adil sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## E. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini berangkat dari banyaknya kaum buruh yang merasakan bahwa upah yang mereka dapatkan belum memenuhi standar hidup layak apalagi setelah terbitnya UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 yang terkesan memihak para pengusaha. Kemudian atas desakan rakyat pemerintah mengeluarkan Undang-undang Cipta Kerja No 6 Tahun 2023 sebagai pengganti Peraturan Perundang-undangan Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Melalui penelitian ini, hendak dilihat apakah Perkembangan Upah yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah mencerminkan prinsip keadilan dan kemaslahatan atau belum.<sup>29</sup>

Dasar pemikiran penelitian ini adalah nilai-nilai keadilan yang harus ditegakkan kepada seluruh elemen masyarakat, khususnya pekerja/buruh. Mengacu pada teori keadilan distributif, diperlukan analisis terhadap Perkembangan upah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memenuhi prinsip keadilan dan kemaslahatan

Pengkajian ini ingin menguji apakah Perkembangan upah yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada masa reformasi sudah memenuhi Prinsip Keadilan dan kemaslahatan. Kemudian dilihat bagaimana para ulama abad klasik, abad pertengahan dan abad kontemporer menjelaskan secara rinci tentang konsep upah.

Hasil kajian ini diharapkan Perkembangan pengaturan upah yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan lebih mencerminkan prinsip-prinsip keadilan, terutama keadilan sosial dan keadilan ekonomi bagi pekerja. Simpulan dari penelitian ini nantinya dapat menjadi masukan bagi para pengambil keputusan dan penyusun regulasi ketenagakerjaan di Indonesia agar lebih melindungi hak dan kesejahteraan pekerja.

Analisis terhadap pertanyaan penelitian sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, peneliti mengacu kepada beberapa teori sebelumnya yang sudah ada dan relevan dengan topik penelitian ini. Kerangka teori yang dimaksud antara lain:

---

<sup>29</sup> “Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” n.d., Pasal 90.

pertama, teori utama (*grand theory*) menggunakan teori Kemaşlahatan dan Keadilan kedua, teori menengah (*middle theory*) menggunakan teori Perubahan Hukum; dan ketiga, teori operasional (*applied theory*) menggunakan teori Negara kesejahteraan dan teori Upah Menurut pendapat para Ulama.

Tinjauan yang menarik untuk ditelaah dalam Islam adalah adanya pertimbangan kebajikan (*al-Maslahah*) secara mutlak, baik terhadap masalah hukum Islam yang ada nasnya maupun masalah hukum yang tidak ada nasnya adalah fikih muamalah. Teori masalah yang penulis kutip adalah teori masalahnya Najm al-Dîn al-Thûfi.<sup>30</sup> Hal pokok yang mendasari teori Maslahat al-Thûfi adalah kaidah “لاضرر ولاضرر” artinya “tidak memudaratkan diri sendiri dan tidak memudaratkan orang lain”.

Penulis mendukung gagasan Muḥammad Abû Zahrah yang menjelaskan bahwa maslahat merupakan suatu teori yang memperhatikan Maslahat secara mutlak, baik dalam lapangan hukum yang ada nasnya maupun yang tidak ada nasnya dalam lapangan kehidupan antara sesama manusia. Dengan kata lain, Maslahat bukan hanya berlaku dalam persoalan hukum yang tidak ada nasnya, namun juga berlaku pada lapangan hukum yang sudah ada nasnya.<sup>31</sup> Al-Thûfi berpendapat bahwa konsep maslahat hanya ada pada perihal yang berkaitan dengan muamalat dan yang sejenisnya, bukan pada persoalan yang berhubungan dengan ibadah atau yang serupa. Sebab, masalah ibadah hanya hak *syar'î*. Tidak mungkin seseorang mengetahui hakikat yang terkandung di dalam ibadah, baik kualitas maupun kuantitas, waktu atau tempat, kecuali hanya berdasarkan petunjuk resmi *syar'î*. Kewajiban manusia hanyalah menjalankan apa saja yang telah diperintahkan oleh Tuhannya, baik ibadah maupun muamalah.

Sistem ekonomi Islam memiliki pijakan yang sangat tegas jika disandingkan dengan liberalisme dan sosialisme. Jika sistem ekonomi liberal lebih menekankan aspek keadilan distributif dan sosialisme menekankan aspek keadilan yang merata, maka berbeda dengan sistem ekonomi syariah. Liberalisme ekonomi menghendaki

---

<sup>30</sup> Najm al-din Sulaiman Bin Abdi Al-Qawiy Bin Abdil Al-Karim At-Thufi Al-Hanbali, *At-Ta'yin Fii Syarhi Al-Arba'in* (Beirut: Al-Maktabah Al-Makiyyah, 1419), 237–80.

<sup>31</sup> Ismâ'il Al-Hasanî, “Nazhâriyyah Al-Maqâshid 'inda Al-Imâm Muḥammad Al-Thâhir Ibnu 'Âsyûr,” *Bayrût: Dâr Al-Fikr, t.T.*, n.d., 41–71.

suatu bentuk kebebasan yang tidak terbatas dalam memperoleh keuntungan dari kegiatan ekonomi. Sedangkan sosialisme lebih menekankan aspek pemerataan ekonomi, menentang perbedaan kelas sosial dan menganut azas kolektivitas. Sistem ekonomi syariah menempatkan hukum dan etika sebagai fondasi utama dalam setiap aktivitas ekonomi. Prinsip-prinsip dasar yang harus diterapkan meliputi tauhid (*al-tawḥīd*), persamaan (*al-musāwāh*), kebebasan (*al-ḥurriyyah*), keadilan (*al-'adl*), tolong-menolong (*al-ta'āwun*), dan toleransi (*al-tasāmuh*). Prinsip-prinsip tersebut menjadi landasan moral dan normatif bagi seluruh kegiatan ekonomi syariah. Sementara itu, etika bisnis Islam mengatur aspek kepemilikan, pengelolaan, dan distribusi harta dengan menolak praktik monopoli, eksploitasi, dan diskriminasi, serta menegakkan keseimbangan antara hak dan kewajiban dalam hubungan ekonomi.<sup>32</sup>

Prinsip-prinsip syariah itulah yang kemudian menjadi parameter ketentuan upah dalam hukum Islam dan relevansinya dengan prinsip keadilan dan Kemaslahatan serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjadi landasan operasional perusahaan-perusahaan di Indonesia dalam kerangka praktis.

Berkenaan dengan penerapan teori masalah dalam ketentuan upah relevansinya dengan prinsip keadilan dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Grand Theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori mashlaha dan Keadilant. Teori ini digunakan untuk menjelaskan nilai-nilai filosofis yang terkandung dalam komponen-komponen dalam penetapan upah Teori ini menghasilkan adanya kriteria-kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan ketentuan upah.

Selanjutnya penggunaan *middle theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Perubahan Hukum. Menurut Teori ini Akar perubahan hukum sebagai akibat dari perubahan keadaan memang tidak dapat ditentukan secara pasti. Namun demikian, salah satu landasan filosofis yang dapat menjelaskan dinamika tersebut ialah filsafat *Panta Rei* yang diperkenalkan oleh Heraklitos (535–475 SM). Melalui

---

<sup>32</sup> Yasardin, *Asas Kebebasan Berkontrak Syariah* (Jakarta: Prenada Media Group, 2018), 71–72.

pengamatannya terhadap realitas, Heraklitos menyimpulkan bahwa segala sesuatu di dunia ini senantiasa mengalami perubahan. Prinsip *Panta Rei*, yang berarti “segala sesuatu mengalir”, menggambarkan bahwa tidak ada satu pun yang bersifat tetap dan statis, melainkan terus bergerak dan berubah secara dinamis. Pandangan ini memiliki relevansi dengan konsep perubahan hukum, di mana hukum juga harus mampu beradaptasi terhadap dinamika sosial dan perkembangan zaman.<sup>33</sup>

Heraklitos pernah mengungkapkan sebuah ungkapan filosofis yang terkenal, “*You cannot step twice into the same river, for the fresh waters are ever flowing upon you*”, yang berarti “seseorang tidak dapat melangkah dua kali ke dalam sungai yang sama, karena airnya senantiasa mengalir.” Ungkapan ini menggambarkan hakikat perubahan yang bersifat abadi, di mana segala sesuatu di alam semesta terus bergerak dan tidak pernah berada dalam keadaan yang sama. Dalam konteks hukum, pandangan ini mengisyaratkan bahwa hukum pun harus bersifat dinamis, mampu menyesuaikan diri dengan perubahan sosial, ekonomi, dan budaya yang terus terjadi dalam kehidupan masyarakat.<sup>34</sup>

Ibn Qayyim al-Jauziyah (691–751 H / 1292–1350 M) berusaha menjelaskan dinamika perubahan hukum dalam kerangka kaidah fikih yang menegaskan bahwa fatwa dapat berubah seiring dengan perubahan kondisi dan situasi masyarakat. Gagasan ini menunjukkan pandangan yang progresif dalam hukum Islam, bahwa hukum tidak bersifat kaku, melainkan harus mempertimbangkan konteks ruang dan waktu tempat hukum itu diterapkan. Dalam salah satu pernyataannya, Ibn Qayyim menyatakan:

تَغَيَّرَ الْفَتَوَى وَاحْتِلَافُهَا بِحَسَبِ تَغْيِيرِ الْأَزْمَنَةِ وَالْأَمْكِنَةِ وَالْأَحْوَالِ وَالنِّيَّاتِ وَالْعَوَائِدِ<sup>35</sup>  
 “Perubahan fatwa terjadi karena adanya perubahan zaman, tempat, keadaan, niat dan kebiasaan”.

Menurut Ibn Qayyim al-Jauziyah, yang mengalami perubahan seiring

<sup>33</sup> Fuad Hasan, *Pengantar Filsafat Barat* (Jakarta: Pustaka Jaya, 1996), 15.

<sup>34</sup> Ahmad Tafsir, *Filsafat Umum: Akal Dan Hati Sejak Thales Sampai James* (Bandung: Rosda Karya, 1990), 41.

<sup>35</sup> Muhammad Ibn Abi Bakar Ayyub al-Zur’i Abu Abdullah (Ibn Qayyim al-Jauziyyah), *I’lām Al-Muwaqqi’în ‘An Rabb Al-‘Ālamîn* (Beirut: Dar al-fikr, 2003), juz II, 3.

dengan dinamika zaman adalah fatwa, karena fatwa termasuk dalam ranah ijtihad, yaitu wilayah penalaran hukum yang bersifat kontekstual dan terbuka terhadap interpretasi. Namun, dalam perkembangan selanjutnya, para ulama memperluas cakupan perubahan tersebut, tidak hanya terbatas pada fatwa, melainkan juga pada hukum itu sendiri. Sebagian ulama kemudian merumuskan sebuah kaidah fikih universal yang menyatakan bahwa

لَا يُنْكَرُ تَغْيِيرُ الْأَحْكَامِ بِتَغْيِيرِ الزَّمَانِ<sup>36</sup>

Tidak dapat disanggah hukum pada hakikatnya bersifat dinamis dan berubah sesuai dengan perkembangan zaman.

Dalam sejarah perkembangan kaidah fikih, tidak ditemukan keterangan yang jelas mengenai ulama yang pertama kali mengalihkan konsep *taghayyur al-fatāwā* menjadi *taghayyur al-ahkām*. Akibatnya, latar belakang perumusan kaidah tersebut sulit ditelusuri. Padahal, upaya penelusuran terhadap asal-usul pembentukan kaidah menjadi penting untuk menggeser pemahaman yang bersifat ahistoris menuju pemahaman yang historis, sehingga konteks lahirnya kaidah dapat dipahami secara lebih komprehensif.

Oleh karena itu, Dinamika perubahan Hukum menjadi suatu keniscayaan yang akan terjadi dari masa ke masa termasuk pada pengaturan Upah yang ada di Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia hal ini tentu disebabkan karena faktor zaman, keadaan, niat dan kebiasaan.

*Applied Theory* yang digunakan dalam penelitian disertasi ini berkenaan dengan “Perkembangan Pengaturan Upah Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dihubungkan dengan Prinsip Keadilan dan Maṣlaḥah”. Teori Negara Kesejahteraan dan Upah menurut Pendapat para Ulama yaitu Imam al-Mawardi dalam Kitab Al-ahkam al-Sulthoniyyah, Imam Ibn Taymiyyah dan Syekh Yusuf al-Qardhawi.

Konsep negara kesejahteraan telah muncul sejak abad ke-17, dengan pemikiran yang berkembang melalui tokoh-tokoh seperti Adam Smith, Jeremy

---

<sup>36</sup> Ali Ahmad al-Nadwi, *Al-Qawā'id Al-Fiqhiyyat: Maḥmūhâ, Nasy'atuhâ, Tathawwuruhâ, Dirâsat Muallifatihâ, Adillatuhâ, Muhimmatuhâ, Tatbîqatuhâ* (Damaskus: Dâr al-Qalam, 1994), 158.

Bentham, John Maynard Keynes, Sir William Beveridge, dan T.H. Marshall. Pada dasarnya, konsep ini menegaskan pentingnya peran negara dalam mewujudkan kesejahteraan sosial bagi seluruh warga negara serta menjamin pemerataan kesejahteraan tersebut. Negara kesejahteraan dipahami sebagai suatu model kebijakan yang berfokus pada perlindungan sosial dan peningkatan kesejahteraan publik melalui berbagai program, termasuk layanan kesehatan, jaminan sosial, Ketenagakerjaan dan penanganan pengangguran. Cita-cita luhur para pendiri bangsa Indonesia merefleksikan tekad agar negara hadir secara aktif dalam memfasilitasi dan menjamin hak-hak seluruh warga negara secara adil demi tercapainya kesejahteraan sosial yang menyeluruh. Hal ini termaktub dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yang menyatakan bahwa tujuan utama negara adalah meningkatkan kesejahteraan rakyat.<sup>37</sup>

Pandangan Ibnu Taimiyah bahwa intervensi negara dalam pembangunan ekonomi sesungguhnya mempunyai keunikan. Di satu sisi, ia menegaskan pentingnya kehadiran sebuah negara sebagai suatu keharusan yang transendental karena berasal dari kekuasaan ilahi, Bahkan secara kontroversial, ia berpendapat bahwa "enam puluh tahun di bawah pemerintahan sultan yang zalim lebih baik daripada satu malam tanpa sultan." Sebuah pandangan yang sangat menekankan pentingnya kehadiran suatu negara atau pemerintahan secara konkret.<sup>38</sup>

Adapun teori Upah menurut para Ulama yaitu Al-Mawardi menegaskan bahwa upah harus didasarkan pada standar kecukupan yang mampu memenuhi kebutuhan pokok pekerja, seperti nafkah keluarga, peralatan kerja, dan harga barang di tempat tugas. Dengan demikian, upah yang diberikan harus cukup untuk menutupi kebutuhan minimum agar pekerja tidak perlu mencari penghasilan lain yang dapat mengganggu tugasnya. Pendekatan ini menekankan aspek pemenuhan kebutuhan dasar tanpa mempertimbangkan jasa atau manfaat pekerja secara langsung, sehingga menghasilkan konsep upah minimum yang menjadi dasar dalam

---

<sup>37</sup> Daffa Adi Praditama, "The Dilemma of Fulfilling Informal Sector Workers' Rights in the Indonesian Welfare State Concept," *Jurnal Law and Justice* 8, no. 2 (2023): 217.

<sup>38</sup> M. Arskal Salim, *Etika Intervensi Negara Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah* (Jakarta: PT.Logos Wacana Ilmu, 1998), 12.

menetapkan upah.<sup>39</sup>

Sementara itu, Ibnu Taimiyyah memberikan pandangan yang lebih dinamis dengan menekankan prinsip keadilan dan keseimbangan dalam penentuan upah. Ia mengajukan konsep upah yang adil dan setara (*Ujrah Musamma*) yang ditentukan melalui kesepakatan bersama antara pekerja dan pemberi kerja, dengan memperhatikan nilai jasa dan kontribusi pekerja. Ibnu Taimiyyah juga menekankan pentingnya musyawarah sebagai mekanisme untuk menetapkan upah yang sesuai dengan kondisi pasar dan kebutuhan masyarakat, serta peran pemerintah dalam mengawasi agar tidak terjadi eksploitasi. Dalam pandangannya, upah harus mencerminkan harga tenaga kerja yang wajar dan tidak boleh dipaksakan secara sepihak oleh salah satu pihak.<sup>40</sup>

Sedangkan Yusuf al-Qaradhawi menambahkan dimensi nilai kerja dan kebutuhan pekerja sebagai dua komponen utama dalam penetapan upah. Ia menegaskan bahwa upah harus mencerminkan tingkat kesulitan dan tanggung jawab pekerjaan, sehingga tidak semua pekerja menerima upah yang sama tanpa memperhatikan perbedaan tugas dan kontribusi. Selain itu, upah harus mampu memenuhi kebutuhan dasar pekerja secara halal dan diberikan tepat waktu tanpa penundaan. Al-Qaradhawi juga menekankan perlunya pemenuhan hak-hak pekerja secara adil oleh perusahaan sebagai bagian dari tanggung jawab sosial. Kontribusi pemikirannya ini menunjukkan pentingnya penerapan prinsip Islam yang moderat dan progresif dalam mengatur hubungan ekonomi antara pekerja dan pemberi kerja untuk mencapai keseimbangan dan keadilan sosial.<sup>41</sup>

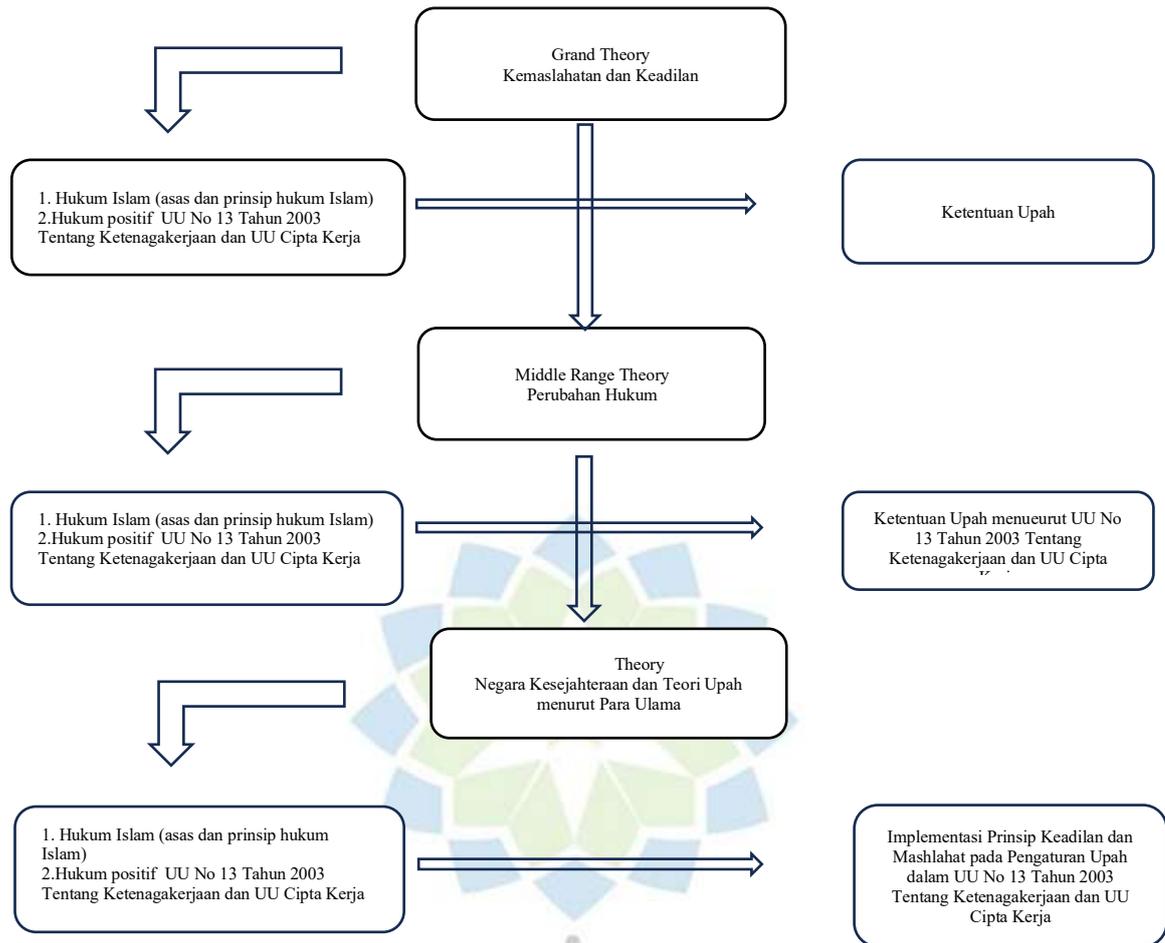
### **Kerangka Pemikiran Penelitian Disertasi**

---

<sup>39</sup> Mawardi, *Kitab Al-Ahkam Al-Sulthoniyah Wa Al-Wilayatu Al-Diniyah*, 205.

<sup>40</sup> Taimiyah, *Majmu' Fatawa Syaikh Al-Islam*, 35.

<sup>41</sup> Yusuf Al-Qardhawi, *Norma Dan Etika Ekonomi Islam*, 59.



Tabel 1.1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka orisinalitas penelitian yang dilakukan oleh penulis terletak pada:

1. Dinamika Perkembangan Prinsip Keadilan Dan Maşlahah Pada Pengaturan Upah Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada masa reformasi Tahun 1998-2024
2. Analisis relasi dan relevansi sistem pengupahan dengan produktivitas serta kesejahteraan pekerja dan keberlangsungan bisnis entitas syariah (perusahaan, koperasi, UKM, dll). Belum banyak kajian empiris yang menguji hal ini.
3. Kritik dan review terhadap konsep upah minimum yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan apakah sudah memadai/adil dilihat dari aspek hak pekerja atau justru menimbulkan disparitas upah yang berpotensi merugikan pekerja.

4. Menganalisis dampak dampak dinamika perkembangan regulasi upah dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia
5. Memberikan rekomendasi model pengupahan yang proporsional dan berkeadilan dengan menambahkan Komponen Hidup Layak yang relevan untuk diterapkan bagi entitas masyarakat Indonesia dengan mempertimbangkan konteks kebijakan ketenagakerjaan.

Jadi bisa dilihat bahwa riset ini demikian orisinal sebab berupaya menjelaskan dan membantangkan apakah Perkembangan upah sudah sesuai dengan prinsip keadilan dan kemaslahahatan atau belum dan bagaimana pandangan para ulama menjelaskan tentang upah yang berkeadilan dan mashlahat. Penelitian ini dibatasi pada ketentuan upah menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Perkembangan prinsip-prinsip keadilan dan kemaslahahatan pada masa reformasi Tahun 1998-2024. Adapun kerangka teori dalam penelitian ini sebagai berikut:

### **1. Ketentuan Upah**

Yang dimaksud dengan ketentuan upah dalam judul penelitian ini adalah

- a. Aturan, kaidah, atau standar terkait besaran, jenis, dan mekanisme pemberian upah/gaji kepada tenaga kerja.
- b. Formula atau rumusan perhitungan nominal upah pekerja, yang selama ini didasarkan pada nilai nominal atau upah minimum sektoral.
  - Skema dan komponen upah yang diterima oleh pekerja, seperti: Upah pokok, Tunjangan (transport, makan, keluarga, dll), Bonus/insentif, Bagi hasil keuntungan/profit sharing.
- c. Kebijakan dan regulasi pemerintah tentang pengupahan yang tertuang dalam berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, seperti UU Cipta Kerja.
- d. Mekanisme review dan penyesuaian besaran maupun komponen upah yang dilakukan secara berkala.

Jadi "ketentuan upah" merujuk pada seperangkat aturan main, standar, kaidah dan kebijakan yang mengatur sistem pengupahan di Indonesia, baik pada sektor

konvensional maupun entitas syariah.<sup>42</sup> Penelitian ini hendak melakukan Kritik terhadap ketentuan pengupahan yang ada agar lebih sejalan dengan prinsip keadilan dan kemaşlahatan dalam Islam.

## 2. Keadilan

Prinsip keadilan<sup>43</sup> yang dimaksud dalam judul penelitian: “Dinamika Perkembangan Prinsip Keadilan dan Maşlahah Pada Pengaturan Upah Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia adalah konsep keadilan dalam sistem ekonomi, meliputi:

1. Keadilan dalam distribusi dan alokasi pendapatan antara pemilik modal (owner) dan pekerja.
2. Keseimbangan hak dan kewajiban para pihak agar tidak ada yang tereksplotasi atau dirugikan.
3. Pemberian upah/gaji yang proporsional sesuai kontribusi pekerja terhadap organisasi.
4. Transparansi informasi dan kejelasan skema bagi hasil atau profit sharing yang disepakati.
5. Mekanisme yang adil dalam review dan penyesuaian besaran upah secara berkala.
6. Terpenuhinya hak-hak pekerja serta tidak adanya unsur riba dalam sistem pengupahan.

Prinsip-prinsip inilah yang hendak dijadikan acuan oleh peneliti dalam merumuskan model pengupahan presentase yang lebih adil, proporsional dan sejalan dengan nilai-nilai syariah. Hasilnya diharapkan bisa menjadi alternatif solusi pengupahan pada entitas Islam yang terbebas dari ketidakadilan.

## 3. Kemaşlahatan

Terwujudnya kemaşlahatan baik individu maupun masyarakat tentu menjadi perhatian yang serius dari syariat Islam terutama dalam hal ketentuan Upah. Harus ada ukuran-ukuran jelas yang bisa dijadikan pedoman dalam menetapkan apakah

<sup>42</sup> Yasardin, *Asas Kebebasan Berkontrak Syariah*, 73.

<sup>43</sup> Majid Khadduri, *Telogi Keadilan Perspektif Islam* (Surabaya: Risalah Gusti, 1999), 125–28.

sesuatu itu dianggap mashlahat atau tidak. Menurut al-Buthi kemaşlahatan dapat diukur melalui tiga hal:

1. Inheren pada maqashidusy-syariah
2. Tidak bertentangan dengan al-quran dan al-sunnah
3. Tidak bertentangan dengan akal sehat

Sementara menurut Ibn Asyur kemaşlahatan dapat dilihat dari salah satu lima hal:

1. Bahwa Maşlahah dan mafsadatnya bisa dibuktikan secara nyata
2. Bahwa Maşlahah dan mafsadahnya secara jelas dapat dipahami oleh para ulama dan cendikiawan
3. Bahwa Maşlahah dan mafsadahnya dapat diukur
4. Bahwa salah satu dari Maşlahah dan mafsadah yang memiliki kadar yang sama dapat dijelaskan dengan menampilkan sejenisnya yang lebih mengunggulkan salah satunya.
5. Bahwa salah satunya terukur dan nyata sedangkan yang lainnya mengandung bahaya.<sup>44</sup>

#### **4. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Pengertian Upah (Pasal 1 angka 30): Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.

Adapun hal-hal yang penting untuk yang penulis sampaikan adalah terkait dengan komponen Upah, Kebijakan Pengupahan, Ketentuan Pembayaran Upah dan perlindungan Upah.

Komponen Upah:

1. Upah pokok - bagian utama dari upah yang wajib dibayarkan
2. Tunjangan tetap - pembayaran rutin yang terkait dengan pekerjaan
3. Tunjangan tidak tetap - pembayaran yang bersifat tidak rutin

Kebijakan Pengupahan (Pasal 88):

---

<sup>44</sup> Ibn Asyur, *Maqasid Al-Syariah Islamiyah* (Darun Nafais, 2001), 281.

1. Setiap pekerja memiliki hak untuk memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, sebagai wujud pemenuhan hak dasar dalam hubungan kerja.
2. Pemerintah berkewajiban menetapkan kebijakan pengupahan sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja, guna menjamin kesejahteraan dan keadilan dalam hubungan industrial.
3. Kebijakan pengupahan tersebut mencakup berbagai aspek, antara lain:
  - a. Upah minimum, sebagai jaring pengaman bagi pekerja berpenghasilan rendah;
  - b. Upah kerja lembur, sebagai kompensasi atas waktu kerja tambahan di luar jam kerja normal;
  - c. Upah bagi pekerja yang tidak masuk kerja karena berhalangan dengan alasan yang sah;
  - d. Upah bagi pekerja yang tidak masuk kerja karena melaksanakan kegiatan lain di luar pekerjaannya; dan
  - e. Upah bagi pekerja yang menggunakan hak waktu istirahatnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Ketentuan Pembayaran Upah:

1. Upah wajib dibayarkan tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Pembayaran upah minimum merupakan kewajiban pengusaha sebagai bentuk pemenuhan hak dasar pekerja atas penghidupan yang layak.
3. Pengusaha dilarang membayar upah di bawah standar upah minimum, karena hal tersebut bertentangan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja dan asas keadilan.
4. Peninjauan upah dilakukan secara berkala dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan dan tingkat produktivitas, agar tercipta keseimbangan antara kepentingan pekerja dan keberlangsungan usaha.

#### Perlindungan Upah (Pasal 95):

1. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda

2. Pengusaha yang terlambat membayar upah dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja
3. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit, upah dan hak-hak pekerja lainnya merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya

## **5. Peraturan Perundang-Undangan Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja**

Perpu Cipta Kerja yang dimaksud dalam judul penelitian tersebut merujuk kepada: Peraturan Perundang-undangan Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.

- a. PERPU Cipta Kerja merupakan kebijakan penyederhanaan regulasi di sektor ketenagakerjaan.
- b. PERPU ini mengatur pengupahan, yang salah satunya adalah pengaturan upah minimum.
- c. Termasuk di dalamnya skema perhitungan upah minimum provinsi dan kabupaten/kota setiap tahunnya.
- d. Penelitian ini akan menganalisis skema pengupahan dalam UU tersebut apakah sudah cukup adil dan proporsional.
- e. Hasil kajian bisa menjadi masukan untuk perbaikan kebijakan pengupahan di Indonesia agar lebih berkeadilan.

Singkatnya, PERPU Cipta Kerja menjadi salah satu bahan kajian untuk melihat relevansi model upah yang berdasarkan asas keadilan dan kemaşlahatan dilihat dari Hukum Islam.

## **F. Hasil Penelitian Terdahulu**

Berikut adalah hasil penelitian terdahulu serupa dengan penelitian disertasi ini :

1. Judul “Hukum Upah Dalam Fiqih Islam dan Aplikasinya di DKI Jakarta” yang ditulis oleh Ahmad Faiq, Tahun 2013 dengan obyek penelitian Upah Kerja menurut Fiqih Islam dan Peraturan Perundang-Undangan serta penerapannya diwilayah DKI Jakarta, Grand Teori Hukumnya adalah Kredo dan Teori kedaulatan Negara.<sup>45</sup> Adapun Kesimpulannya adalah

---

<sup>45</sup> Ahmad Faiq, “Hukum Upah Dalam Fiqih Islam Dan Aplikasinya Di DKI Jakarta” (Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, 2013), 20.

- a. Upah menurut fuqaha adalah konsekwensi yang dibuat oleh pengusaha kepada buruh yang harus dapat memenuhi kebutuhan primer, sekunder dan kebutuhan penunjang serta mencapai kemaşlahatan baik dunia dan akhirat
- b. Bersarnya upah ditentukan oleh Peraturan Perundang-undangan dan peraturan yang ditetapkan dari masing-masing Perusahaan. Upah yang diberikan tidak boleh lebih rendah dari UMR/UMP dan KHM yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan hidup
- c. Sinkronisasi peraturan perundang-undangan dan fiqih Islam tentang penerapan upah harus adil/proporsional

Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang Upah namun yang menjadi pembedanya adalah tempat penelitannya hanya berfokus di DKI Jakarta saja sedangkan penulis mencoba untuk membentangkan ketentuan Upah secara nasional apakah Perkembangan Upah sudah sesuai dengan prinsip keadilan dan kemaşlahatan mulai pada tahun 1998-2024 serta pendekatan hukum normatifnya memakai peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

2. Judul “Ujrah (Upah) dalam Dakwah” ditulis oleh Elang Bakhrudin Tahun 2007 dengan obyek Penelitian Para Pendakwah yang mendapatkan Upah menurut al-Quran dan hadis dan Ulama, Grand Teori yang digunakan adalah Teori Keadilan terhadap Ujrah dalam Dakwah. Adapun Kesimpulannya adalah:
  - a. Upah dakwah adalah Imbalan yang diterima atas kerja profesionalnya melaksanakan kewajiban agama
  - b. Bentuk Upah dakwah adalah hak perogratif Allah untuk memberikannya kepada siapa yang dikehendaki

Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang Upah namun yang menjadi pembedanya adalah obyek penelitiannya yaitu focus kepada para Pendakwah yang mendapatkan Upah menurut Al-Quran dan Hadis. Sedangkan penulis mencoba untuk membentangkan ketentuan Upah secara nasional apakah Perkembangan Upah sudah sesuai dengan prinsip

keadilan dan kemaşlahatan dan pendekatan hukum normatifnya memakai peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

3. Judul “Pengaruh Besarnya Upah buruh Tani terhadap Perilaku Kerja dan Konsumsi” ditulis oleh Ahmad Falih Tahun 2007, obyek Penelitiannya adalah Usaha Tani bawang merah di Kabupaten Brebes, grand Teori hukumnya adalah: Deskriptif dari olahan data kuantitatif. Adapun kesimpulannya adalah:
  - a. Perbedaan Tingkat upah buruh tani di kabupaten brebes disebabkan perbedaan wilayah/desa tempat tinggal dan jenis kelamin responden
  - b. Adanya pengaruh yang signifikan bahwa semakin tinggi upah yang diterima responden dalam sebulan maka semakin tinggi pula perilaku kerja mereka terhadap sektor ini.

Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang Upah namun yang menjadi pembedanya adalah obyek penelitiannya yaitu focus kepada Pengaruh Besarnya Upah Buruh Tani Terhadap Perilaku Kerja dan Konsumsi Khusus di kabupaten Brebes dan Model Penelitiannya Kuantitatif. Sedangkan penulis model penelitiannya Kualitatif yaitu mencoba untuk membentangkan ketentuan Upah secara nasional apakah Perkembangan Upah sudah sesuai dengan prinsip keadilan dan kemaşlahatan mulai pada tahun 1998-2024 serta pendekatan hukum normatifnya memakai peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

4. Judul “Analisis Hukum Upah terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada CV. Armico Bandung Upah Riil pada CV. Armico Bandung” yang ditulis oleh Muhammad Fajri Nasution Tahun 2008, Obyek Penelitiannya adalah Upah terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada CV. Armico Bandung, Grand Teori hukumnya: Deskriptif dari olahan data Kuantitatif. Adapun kesimpulannya adalah:
  - a. Semakin Produktifitasnya bagus maka upah akan semakin besar

b. Upah Riil pada CV. Armico Bandung menambah Produktivitas Tenaga Kerja

Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang Upah namun yang menjadi pembedanya adalah obyek penelitiannya yaitu Analisis Hukum Upah terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada CV. Armico Bandung Upah Riil pada CV. Armico Bandung Khusus di Kota Bandung dan Model Penelitiannya Kuantitatif. Sedangkan penulis model penelitiannya Kualitatif yaitu mencoba untuk membentangkan ketentuan Upah secara nasional apakah Perkembangan Upah sudah sesuai dengan prinsip keadilan dan kemaslahatan mulai pada tahun 1998-2024 serta pendekatan hukum normatifnya memakai peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

5. Judul “Pengaruh Kenaikan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Terhadap pemberian Kompensasi Karyawan dan Produktivitas Karyawan PT. Gudang Garam”. Ditulis oleh Farid Ramli Tahun 2009, Obyek Penelitiannya adalah Kenaikan Upah Minimum Kabupaten/kota (UMK) terhadap Pemberian Kompensasi Karyawan PT. Gudang Garam, Grand Teori yang digunakan: Deskriptif dari olahan data Kuantitatif. Adapun kesimpulannya adalah:

- a. Banyak Karyawan yang dinaikkan Upah Minimumnya di Kabupaten/Kota (UMK) disebabkan Kompensasi Karyawan.
- b. Produktivitas Karyawan PT. Gudang garam meningkat disebabkan kenaikan Upah Minimum Kabupaten/kota

Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang Upah namun yang menjadi pembedanya adalah obyek penelitiannya yaitu “Pengaruh Kenaikan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Terhadap pemberian Kompensasi Karyawan dan Produktivitas Karyawan PT. Gudang Garam” dan Model Penelitiannya Kuantitatif. Sedangkan penulis model penelitiannya Kualitatif yaitu mencoba untuk membentangkan ketentuan Upah secara nasional apakah Perkembangan Upah sudah sesuai dengan prinsip keadilan dan kemaslahatan mulai pada tahun 1998-2024 serta

pendekatan hukum normatifnya memakai peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

6. Judul “Pengaruh Sistem Pemberian Upah Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Potong Buah di PT. X Kabupaten Pelalawan Riau”. Ditulis oleh Guntur Erlangga Tahun 2007, dengan obyek Penelitiannya: Sistem Pemberian Upah dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Potong Buah di PT. X Kabupaten Pelalawan Riau, Grand Teori Hukum yang digunakan: Deskriptif dari olahan data kuantitatif. Adapun kesimpulannya adalah:
  - a. Pemberian Peningkatan Upah sangat berpengaruh dalam meningkatkan Produktivitas Karyawan Potong Buah di PT. X Kabupaten Pelalawan Riau.
  - b. Peningkatan Produktivitas Karyawan Potong Buah di PT. X Kabupaten Pelalawan Riau sangat berpengaruh pada pemberian Upah

Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang Upah namun yang menjadi pembedanya adalah obyek penelitiannya yaitu “Pengaruh Sistem Pemberian Upah Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Potong Buah di PT. X Kabupaten Pelalawan Riau” dan Model Penelitiannya Kuantitatif. Sedangkan penulis model penelitiannya Kualitatif yaitu mencoba untuk membentangkan ketentuan Upah secara nasional apakah Perkembangan Upah sudah sesuai dengan prinsip keadilan dan kemaslahatan mulai pada tahun 1998-2024 serta pendekatan hukum normatifnya memakai peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

7. Judul “Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Pada Perusahaan Apikri Crafts Centre Yogyakarta)”. Ditulis oleh Danny Muhammad Nasrullah tahun 2006, obyek Penelitiannya: Upah Produktivitas Kerja Karyawan (Pada Perusahaan Apikri Crafts Centre Yogyakarta, Grand Teori Hukum yang digunakan adalah: Deskriptif dari olahan data kuantitatif. Adapun kesimpulannya adalah:

- a. Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan (Pada Perusahaan Apikri Craft Centre Yogyakarta). Tergantung pada Upah terhadap Karyawannya.
- b. Pemberian Upah sangat Berpengaruh terhadap peningkatan Produktivitas Kerja karyawan (Pada Perusahaan Apikri Craft Centre Yogyakarta).

Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang Upah namun yang menjadi pembedanya adalah obyek penelitiannya yaitu Upah Produktivitas Kerja Karyawan (Pada Perusahaan Apikri Crafts Centre Yogyakarta, Model Penelitiannya Kuantitatif. Sedangkan penulis model penelitiannya Kualitatif yaitu mencoba untuk membentangkan ketentuan Upah secara nasional apakah Perkembangan Upah sudah sesuai dengan prinsip keadilan dan kemaslahatan mulai pada tahun 1998-2024 serta pendekatan hukum normatifnya memakai peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

8. Judul “Mediasi Merupakan salah satu cara Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan di Sumatra Utara”. Ditulis oleh Surya Perdana, tahun 2008, obyek Penelitiannya: Tenaga Kerja dan Pengusaha (Pimpinan, Manager dan para Karyawan/Staff) di Perusahaan Sumatra Utara dalam Mediasi yang merupakan salah satu cara Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, Grand Teori Hukum yang digunakan adalah: Teori Deduktif, sesuatu yang umum menuju sesuatu yang nyata. Adapun kesimpulannya adalah:
  - a. Tenaga Kerja dan Pengusaha mediasi sebagai Penyelesaian sengketa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja karena keunggulan dari proses penyelesaian yang umumnya relative lebih cepat dapat diwujudkan dalam satu atau dua bulan
  - b. Mediator dalam bidang ketenaga kerjaan secara umum harus memiliki keahlian. Melalui studi yang dilakukan terungkap bahwa penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja melalui mediasi dapat dikatakan merupakan pilihan utama bagi para tenaga kerja.

Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang Upah Pekerja namun yang menjadi pembedanya adalah Tenaga Kerja dan Pengusaha (Pimpinan, Manager dan para Karyawan/Staff) di Perusahaan Sumatra Utara dalam Mediasi yang merupakan salah satu cara Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. Sedangkan penulis mencoba untuk membentangkan ketentuan Upah secara nasional apakah Perkembangan Upah sudah sesuai dengan prinsip keadilan dan kemaslahatan mulai pada tahun 1998-2024 serta pendekatan hukum normatifnya memakai peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

9. Judul “Kritik Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja serta Implikasinya Terhadap Perlindungan Hak-Hak Ketenagakerjaan. Teori yang digunakan adalah Teori Kritik Hukum Islam serta Teori Legislasi. Adapun Kesimpulannya adalah:
  - a. Kritik Hukum Islam Terhadap Undang-Undang Cipta Kerja dipandang belum Konsisten dengan prinsip Keadilan
  - b. Ambiguitas dalam pelaksanaan Upah pekerja terjadi karena perbedaan aturan dan interpretasi hukum antara Undang-Undang Cipta Kerja dan perjanjian kerja.
  - c. Implikasi terhadap Undang-Undang Cipta Kerja dan PP No 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 demi kesejahteraan Bersama.

Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang Upah Pekerja namun yang menjadi pembedanya adalah penulis mencoba untuk membentangkan ketentuan Upah secara nasional apakah Perkembangan Upah sudah sesuai dengan prinsip keadilan dan kemaslahatan mulai pada

tahun 1998-2024 serta pendekatan hukum normatifnya memakai peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

10. 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 pertambahan jumlah penduduk miskin di Pulau Jawa.
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. Irena Anggraeni (2023), Perkembangan Kebijakan Pemerintah Provinsi Jawa semua Barat Pada Sektor Pengupahan Yang didasarkan pada Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 (Studi Perkembangan 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 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.
13. 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 menjadi kendala dan penghambat 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 Laporan 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 terka masalah pengupahan, serta berbagai alasan tidak menerapkan UMP.

14. 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.

15. Febrianna Chadijah, Roy Valiant Salomo, Jurnal Birokrasi dan 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 UC 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.

## **G. Definisi Operasional**

Agar penelitian ini memiliki kejelasan konseptual dan menghindari ambiguitas makna, berikut disajikan definisi operasional dari istilah-istilah kunci dalam penelitian ini:

### **1. Pengaturan Upah**

Yang dimaksud dengan pengaturan upah adalah seluruh proses legislasi, kebijakan, dan penerapan hukum yang berkaitan dengan penetapan, penyesuaian, dan pelaksanaan upah di Indonesia sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pengaturan ini mencakup

ketentuan upah minimum, struktur dan skala upah, waktu pembayaran, serta mekanisme peninjauan upah yang dilakukan oleh pemerintah, pengusaha, dan lembaga tripartit.

## 2. **Upah Minimum**

*Upah minimum* merupakan batas terendah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan selama satu bulan kerja sebagaimana ditetapkan oleh pemerintah. Dalam konteks penelitian ini, upah minimum dianalisis berdasarkan formula penghitungan yang berubah dari sistem berbasis *Kebutuhan Hidup Layak (KHL)* menuju sistem berbasis inflasi dan pertumbuhan ekonomi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan turunannya.

## 3. **Keadilan (*al-‘Adālah*)**

Keadilan dimaknai sebagai prinsip kesetaraan hak dan keseimbangan antara kewajiban dan hasil kerja, di mana setiap pekerja memperoleh upah yang sesuai dengan kontribusi, tanggung jawab, dan tingkat kesulitan pekerjaannya. Dalam perspektif Islam, keadilan juga meniscayakan ketiadaan eksploitasi serta adanya perlindungan terhadap hak-hak pekerja berdasarkan nilai-nilai moral dan kemanusiaan yang bersumber dari al-Qur’an dan sunnah.

## 4. **Kemaşlahatan (*al-Maşlahah*)**

Kemaşlahatan dalam konteks pengupahan berarti upaya untuk mencapai kemanfaatan dan menghindarkan kemudaratan bagi semua pihak, baik pekerja, pengusaha, maupun masyarakat luas. Prinsip ini mengacu pada tujuan syariat (*maqāşid al-syarī‘ah*), yaitu menjaga agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Dengan demikian, sistem upah yang baik adalah sistem yang tidak hanya adil secara ekonomi, tetapi juga membawa manfaat sosial dan spiritual.

## 5. **Undang-Undang Ketenagakerjaan**

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan *Undang-Undang Ketenagakerjaan* meliputi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan turunannya, serta perubahan-perubahan

yang terjadi melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Seluruh regulasi tersebut menjadi objek analisis untuk menilai sejauh mana prinsip keadilan dan kemaslahatan diimplementasikan dalam sistem pengupahan nasional.

#### 6. Fenomena Kekosongan Hukum (*Rechtsvacuum*)

Istilah *kekosongan hukum* merujuk pada suatu keadaan terjadinya ketidakharmonisan atau ketidakteraturan antara norma hukum yang lama dengan yang baru akibat pembatalan atau perubahan sebagian peraturan oleh lembaga yudikatif, dalam hal ini Mahkamah Konstitusi. Dalam konteks penelitian ini, kekosongan hukum terjadi setelah keluarnya Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang membatalkan sebagian pasal dalam Undang-Undang Cipta Kerja, sehingga menimbulkan ketidakpastian dalam penerapan sistem pengupahan.

#### 7. Negara Kesejahteraan (*Welfare State*)

Negara kesejahteraan adalah konsep kenegaraan yang menempatkan pemerintah sebagai aktor aktif dalam menjamin kesejahteraan rakyat melalui perlindungan sosial, pemerataan ekonomi, dan kebijakan ketenagakerjaan yang adil. Dalam penelitian ini, konsep ini digunakan untuk menilai sejauh mana peran negara dalam mengatur sistem upah sejalan dengan prinsip keadilan sosial sebagaimana termaktub dalam Pembukaan UUD 1945 dan ajaran Islam.

Adapun batasan makna terhadap variabel-variabel yang diteliti agar dapat diukur secara jelas, terarah, dan konsisten. Maka Peneliti membuat beberapa komponen yaitu: (1) Variabel Konsep, (2) Indikator atau Pengukuran, (3) Operasi atau Prosedur, dan (4) Satuan Pengukuran.

##### 1. Variabel Konsep

Dalam penelitian ini, variabel konsep dirancang untuk menggambarkan prinsip-prinsip utama yang menjadi dasar analisis hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam konteks pengaturan upah. Variabel-variabel tersebut meliputi Keadilan (*al-'Adālah*), Kemaslahatan (*al-Maṣlahah*), Pengaturan Upah, Kekosongan Hukum (*Rechtsvacuum*), dan Negara Kesejahteraan (*Welfare State*).

Keadilan dimaknai sebagai prinsip kesetaraan antara hak dan kewajiban dalam hubungan industrial, yang menuntut agar pekerja memperoleh imbalan setimpal dengan kontribusinya tanpa adanya eksploitasi. Kemaslahatan dipahami sebagai prinsip manfaat yang berorientasi pada pemeliharaan lima tujuan syariah (*maqāṣid al-syarī'ah*), yaitu agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Sementara itu, pengaturan upah dipandang sebagai keseluruhan norma hukum dan kebijakan pemerintah yang mengatur mekanisme penetapan serta pelaksanaan upah minimum nasional. Kekosongan hukum diartikan sebagai ketiadaan atau ketidakjelasan norma yang menyebabkan ketidakpastian dalam penerapan kebijakan upah, sedangkan variabel negara kesejahteraan mencerminkan peran aktif negara dalam mewujudkan keadilan sosial melalui sistem perlindungan tenaga kerja dan pemerataan ekonomi.

## **2. Indikator atau Pengukuran**

Setiap variabel konseptual diterjemahkan ke dalam indikator-indikator yang dapat diamati dan dianalisis untuk menjaga ketepatan arah penelitian.

Keadilan diukur melalui aspek proporsionalitas antara beban kerja dan upah, keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, serta prinsip *ujrah musamma* dalam hukum Islam. Kemaslahatan diukur melalui sejauh mana kebijakan upah mampu memenuhi kebutuhan dasar pekerja, memberikan dampak positif bagi kesejahteraan keluarga, serta selaras dengan prinsip *maqāṣid al-syarī'ah* yang mencakup dimensi *darūriyyah*, *ḥājiyyah*, dan *taḥsīniyyah*.

Pengaturan upah diukur berdasarkan kejelasan rumusan pasal dalam undang-undang, konsistensi norma terhadap prinsip perlindungan tenaga kerja, dan kesesuaian regulasi dengan nilai-nilai hukum Islam. Indikator kekosongan hukum dilihat dari adanya pembatalan norma melalui putusan Mahkamah Konstitusi, disharmoni antar peraturan, serta dampaknya terhadap perlindungan pekerja. Sementara itu, indikator negara kesejahteraan mencakup tingkat keterlibatan pemerintah dalam penetapan upah, kebijakan redistribusi ekonomi, dan pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan.

## **3. Operasi atau Prosedur**

Operasionalisasi variabel dilakukan melalui pendekatan analitis yang sesuai

dengan sifat penelitian hukum normatif.

Variabel keadilan dan kemaslahatan dioperasionalkan melalui analisis normatif-komparatif terhadap sumber hukum Islam al-Qur'an, hadis, dan pandangan para ulama klasik maupun kontemporer (seperti al-Māwardī, Ibn Taimiyyah, dan Yusuf al-Qaradhawi) yang kemudian dibandingkan dengan ketentuan positif dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja.

Variabel pengaturan upah dioperasionalkan melalui kajian yuridis-normatif dengan pendekatan perundang-undangan terhadap UU Ketenagakerjaan, PP No. 36 Tahun 2021, dan Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023. Adapun kekosongan hukum dianalisis dengan pendekatan hukum kritis terhadap akibat pembatalan norma dan implikasinya terhadap pekerja. Sementara negara kesejahteraan dioperasionalkan melalui analisis konseptual terhadap teori *welfare state* menurut T.H. Marshall, William Beveridge, dan John Maynard Keynes, serta aplikasinya dalam konteks kebijakan pengupahan nasional.

#### **4. Satuan Pengukuran**

Walaupun penelitian ini bersifat kualitatif-normatif, penggunaan satuan pengukuran tetap diperlukan untuk memberikan standar evaluatif dan menjaga objektivitas analisis.

Penilaian atas variabel keadilan menggunakan skala kualitatif *tinggi, sedang, rendah*, berdasarkan sejauh mana regulasi memenuhi prinsip proporsionalitas dan non-eksploitasi. Variabel kemaslahatan dinilai dengan skala *bermanfaat, netral, atau merugikan* bagi pekerja dan masyarakat menurut perspektif *maqāṣid al-syarī'ah*. Variabel pengaturan upah menggunakan skala evaluatif *selaras, sebagian selaras, tidak selaras* dengan norma hukum Islam dan prinsip perlindungan tenaga kerja. Variabel kekosongan hukum diukur secara deskriptif melalui tingkat ketidakpastian norma, sementara negara kesejahteraan dievaluasi dengan skala *aktif, moderat, atau pasif* untuk menggambarkan sejauh mana negara berperan dalam perlindungan tenaga kerja dan pemerataan kesejahteraan.