

**ANALISIS SIYASAH DUSTURIYAH SYAR'IYYAH TERHADAP  
KETENTUAN PENGUPAHAN DALAM UNDANG-UNDANG  
NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN  
PERATURAN PEMERINTAH PENGANTI  
UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022  
TENTANG CIPTA KERJA MENJADI  
UNDANG UNDANG**

**SKRIPSI**

**Oleh :  
SUCI AMALIA  
NPM : 1921020542**



**Program Studi: Hukum Tata Negara (*Siyasah Syar'iyah*)**

**FAKULTAS SYARIAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1445 H/2023 M**

**ANALISIS SIYASAH DUSTURIYAH SYAR'IYYAH TERHADAP  
KETENTUAN PENGUPAHAN DALAM UNDANG-UNDANG  
NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN  
PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI  
UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022  
TENTANG CIPTA KERJA MENJADI  
UNDANG UNDANG**

**SKRIPSI**

Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)

Oleh :  
**SUCI AMALIA**  
**NPM : 1921020542**

**Program Studi: Hukum Tata Negara (*Siyasah Syar'iyah*)**

**Pembimbing I : Dr. H. Jayusman, M.Ag.**

**Pembimbing II : Herlina Kurniati, S.H.I., M.E.I.**

**FAKULTAS SYARIAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1445 H/2023 M**

## ABSTRAK

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang sebagai bentuk perbaikan atas Undang-Undang Cipta Kerja yang dinyatakan inkonstitusional bersyarat karena cacat formil kembali menimbulkan polemik dalam kelompok masyarakat, khususnya pada klaster ketenagakerjaan pasal pengupahan. Beberapa pasal yang memicu terjadinya polemik adalah pasal 88C, 88D dan tambahan pasal 88F terkait upah minimum, pasal 92 terkait dengan struktur dan skala upah, pasal 156 terkait uang pesangon yang ketentuannya berubah, yang pasal-pasal tersebut dinilai mengabaikan dan merugikan hak-hak pekerja/buruh. Selain itu dalam pembentukannya juga dinilai kurang sesuai dengan aturan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan dalam pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022, yakni kurang melibatkan partisipasi masyarakat yang bermakna (*meaningfull participation*).

Rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah Bagaimana ketentuan pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan bagaimana analisis *Siyasah Dusturiyyah Syar'iyah* terhadap ketentuan pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Penelitian ini bersifat kualitatif dan menggunakan jenis penelitian kepustakaan (*library research*) yang data-datanya berupa data primer dan data sekunder yang diambil dari peraturan perundang-undangan, buku, bahan bacaan hukum terkait, jurnal-jurnal, sumber online, artikel hukum serta bahan hukum lainnya yang sesuai dengan judul penelitian ini. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data dengan cara kualitatif dengan metode berpikir deduktif.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan Pertama, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 khususnya pada klaster ketenagakerjaan pasal pengupahan yaitu pasal 88C, 88D, 88F terkait upah minimum, pasal 92 terkait struktur dan skala upah, dan pasal 156 terkait upah uang pesangon mendapat penolakan dari kelompok masyarakat karena mengakibatkan kerugian pada golongan pekerja/buruh. Penetapan dalam bentuk perubahan dan penambahan pasal dalam pasal-pasal pengupahan hanya memberikan keuntungan bagi pengusaha dan mengabaikan kepentingan ataupun hak-hak

pekerja/buruh. Sehingga menyebabkan adanya ketidakadilan yang menjadi point permasalahan dalam ketentuan pengupahan. Kedua, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 masuk dalam ruang lingkup *Siyasah Dusturiyyah Syar'iyah* kekuasaan legislatif (*al-Sultah al-Tasyri'iyah*), dalam hal ini khususnya pasal-pasal pengupahan bertentangan atau belum sesuai. Di mana dalam penetapannya kurang mengedepankan prinsip musyawarah dan prinsip keadilan dalam menjalankan amanah dan tugasnya, dan dalam ajaran Islam (syariat Islam) telah ditegaskan bahwa pemberian atau pembayaran upah harus dilakukan dengan prinsip keadilan, yakni proporsional; dan prinsip kelayakan hingga terciptanya kemaslahatan bagi umat.



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Suci Amalia  
NPM : 1921020542  
Jurusan : Hukum Tata Negara (*Siyasah Syar'iyah*)  
Fakultas : Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Analisis *Siyasah Dusturiyyah Syar'iyah* terhadap Ketentuan Pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang**" adalah benar-benar merupakan karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar rujukan. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 22 November 2023  
**Penulis,**



**Suci Amalia**  
**NPM.1921020542**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS SYARIAH**

*Jl. Let.Kol. H. Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung Telp (0721) 703260*

**PERSETUJUAN**

Tim pembimbing telah membimbing dan telah mengoreksi skripsi sebagaimana mestinya terhadap saudara:

**Nama** : Suci Amalia

**NPM** : 1921020542

**Jurusan** : Hukum Tata Negara (*Siyasah Syar'iyah*)

**Fakultas** : Syari'ah

**Judul Skripsi** : Analisis *Siyasah Dusturiyyah Syar'iyah* terhadap Ketentuan Pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

**DISETUJUI**

Telah dimunaqasahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqasah Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung.

**Pembimbing I**

**Dr. H. Jayusman, M.Ag.**  
**NIP. 197411062000031002**

**Pembimbing II**

**Herlina Kurniati, S.H.I., M.E.I.**  
**NIP.**

**Mengetahui,  
Ketua Jurusan**

**Frenki, M.Si.**  
**NIP. 198003152009011017**





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS SYARIAH**

*Jl. Let.Kol. H. Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung Telp (0721) 703260*

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **Analisis Siyasah Dusturiyyah Syar'iyah Terhadap Ketentuan Pengupahan Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang** disusun oleh Suci Amalia, NPM: 1921020542, Program Studi Hukum Tata Negara. Telah diujikan dalam Sidang Munaqasah di Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: Rabu, 03 Januari 2024.

**TIM PENGUJI**

**Ketua : Frenki, M.Si.** (.....)

**Sekretaris : Abidin Latua, S.H.I., M.H.** (.....)

**Penguji I : Dr. Maimun, S.H., M.A.** (.....)

**Penguji II : Dr. H. Jayusman, M.Ag.** (.....)

**Penguji III : Herlina Kurniati, S.H.I., M.E.I.** (.....)

**Mengetahui,  
Dekan Fakultas Syariah**



**Dr. Efa Rodiah Nur, M.H.**  
NIP. 196908081993032002

## MOTTO

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ

تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

*“Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat.”*

(Q.S. an-Nisa' [4] : 58).

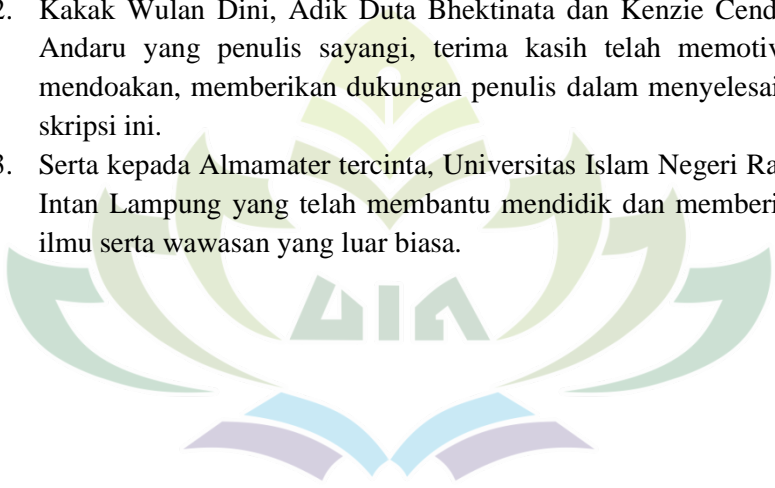




## PERSEMBAHAN

*Alhamdulillahirobbil'allamin*, dengan menyebut nama Allah SWT, Tuhan Yang Maha Penyayang, penuh cinta dan kasih yang telah memberikan penulis kekuatan dan telah menuntun jalan yang penuh barokah, dengan segala kebahagiaan penulis mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tua hebat, cinta pertamaku dan pintu surgaku. Bapak Saring Hidayat dan Ibu Sri Kurniati, yang senantiasa selalu mendo'akan hal-hal baik untuk kehidupan dan proses yang sedang penulis jalani, memberikan dukungan dan kasih sayang yang begitu besar. Terima kasih bapak dan Ibu atas segalanya.
2. Kakak Wulan Dini, Adik Duta Bhektinata dan Kenzie Cendikia Andaru yang penulis sayangi, terima kasih telah memotivasi, mendoakan, memberikan dukungan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Serta kepada Almamater tercinta, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah membantu mendidik dan memberikan ilmu serta wawasan yang luar biasa.



## RIWAYAT HIDUP

**Suci Amalia**, lahir pada tanggal 01 Desember 2000 di Karangrejo, yang merupakan anak kedua dari empat bersaudara. Anak dari pasangan Bapak Saring Hidayat dan Ibu Sri Kurniati. Beralamatkan di Desa Karangrejo, Kecamatan Negeri Katon, Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung.

Penulis mulai menempuh pendidikan di Taman Kanak-Kanak Gotong Royong pada tahun 2005. Pendidikan Sekolah Dasar Negeri 1 Purworejo pada tahun 2007. Penulis melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama di SMPN 1 Gadingrejo pada tahun 2013. Pada Sekolah Menengah Atas, penulis melanjutkan jenjang pendidikannya di SMAN 1 Gadingrejo pada tahun 2016. Pada jenjang ini, penulis aktif mengikuti ekstrakurikuler PMR (Palang Merah Remaja).

Pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Fakultas Syariah Jurusan Hukum Tata Negara (*Siyasah Syar'iyah*).



**Bandar Lampung, 22 November 2023**  
**Penulis,**

**Suci Amalia**  
**NPM.1921020542**

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan petunjuk sehingga skripsi dengan judul “Analisis *Siyasah Dusturiyyah Syar’iyyah* terhadap Ketentuan Pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang” dapat diselesaikan pada waktu yang tepat. Skripsi ini ditulis dan diselesaikan sebagai persyaratan guna mendapatkan gelar Sarjana Hukum dalam Hukum Tata Negara (*Siyasah Syar’iyyah*) Fakultas Syari’ah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak dapat diselesaikan tanpa adanya bimbingan, bantuan, motivasi dan fasilitas yang diberikan. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah membantu baik moril maupun materil hingga terselesaikan skripsi ini.

Rasa hormat dan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Wan Jamaluddin, M.Ag., Ph.D., selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Ibu Dr. Efa Rodiah Nur, M.H., selaku Dekan Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung yang telah mencurahkan perhatiannya untuk memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan kepada penulis.
3. Bapak Frenki, M.Si. sebagai Ketua Jurusan/Prodi dan Bapak Dr. Fathul Mu’in, M.H.I., selaku Sekretaris Jurusan/Prodi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung.
4. Bapak Dr. H. Jayusman, M.Ag. dan Ibu Herlina Kurniati, S.H.I., M.E.I., selaku pembimbing I dan pembimbing II, yang dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen-Dosen dan Staf Fakultas Syariah yang telah memberikan pengarahan selama proses perkuliahan.
6. Pegawai Perpustakaan Pusat dan Perpustakaan Fakultas Syariah

yang telah menyediakan waktu dan fasilitas dalam rangka pengumpulan data.

7. Sahabat seperjuangan semasa kuliah Abdafi Mahja, Adi Pujangga, Anggia Dwi Nata, Cindy Marsela, Depi Anggra Komala, Ikhsal Juliandar, Najjulloh. D, Rizki Dani Kusuma, Siti Aisyah, dan Paisal Sanjaya yang selalu memberikan semangat, masukan, dan dorongan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Dan teman-teman dari Prodi Hukum Tata Negara Kelas J Angkatan 2019 yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Atas bantuan berbagai pihak yang telah disebutkan maupun yang belum disebutkan penulis mengucapkan terima kasih dan semoga kebaikan kembali kepada kalian semua. Aamiin. Kemudian penulis juga menyadari adanya kekurangan terhadap skripsi yang penulis telah susun ini, hal tersebut karena keterbatasan kemampuan, waktu dan referensi yang dimiliki. Oleh karena itu, untuk kiranya dapat memberikan saran dan kritik guna melengkapi skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat berguna, bermanfaat serta menambah wawasan mahasiswa/i khususnya fakultas syariah juga dapat menjadi tambahan wawasan referensi bagi masyarakat dalam bidang hukum.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

**Bandar Lampung, 22 November 2023**  
**Penulis,**

**Suci Amalia**  
**NPM.1921020542**

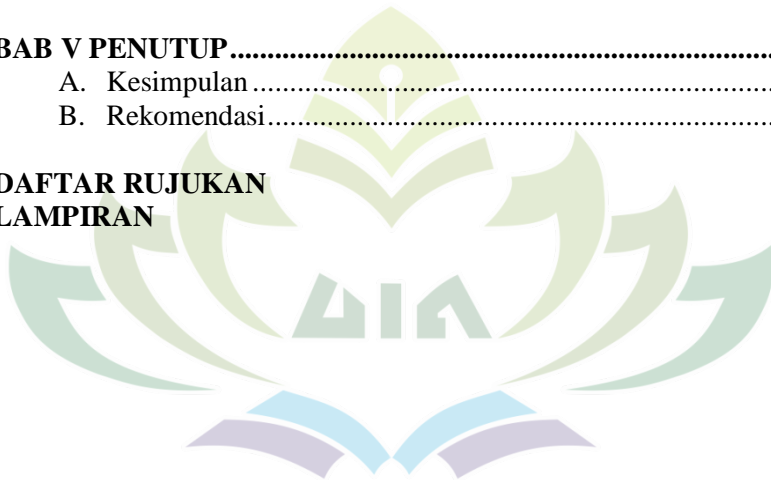
## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN .....</b>	<b>v</b>
<b>SURAT PENGESAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	2
C. Fokus dan Subfokus Penelitian .....	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	8
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	9
H. Metode Penelitian .....	12
I. Sistematika Pembahasan .....	15
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>17</b>
A. Fiqh Siyāsah.....	17
1. Pengertian <i>Fiqh Siyāsah</i> .....	17
2. Ruang Lingkup <i>Fiqh Siyāsah</i> .....	20
3. Dasar Hukum <i>Fiqh Siyāsah</i> .....	22
4. Kedudukan <i>Fiqh Siyāsah</i> .....	23
5. Prinsip-prinsip <i>Fiqh Siyāsah</i> .....	24
B. <i>Siyāsah Dusturiyyah Syar'iyah</i> .....	36
C. Ketenagakerjaan dalam Islam .....	41
<b>BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN.....</b>	<b>51</b>
A. Sejarah Peraturan Perundang-Undangan tentang Pengupahan di Indonesia.....	51
B. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pembentukan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.....	54



C. Polemik Pasal Pengupahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 .....	55
D. Pasal Pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan .....	65
<b>BAB IV ANALISIS PENELITIAN.....</b>	<b>73</b>
A. Ketentuan Pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pembentukan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.....	73
B. Analisis <i>Siyasah Dusturiyyah Syar'iyah</i> terhadap Ketentuan Pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.....	77
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>85</b>
A. Kesimpulan .....	85
B. Rekomendasi.....	86

**DAFTAR RUJUKAN  
LAMPIRAN**



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Sebagai langkah awal guna mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam skripsi ini, maka perlu adanya uraian penegasan arti dan makna dari beberapa istilah yang terkait dengan tujuan skripsi ini. Dengan penegasan tersebut diharapkan tidak akan terjadi kesalahpahaman terhadap pemaknaan judul dari beberapa istilah yang digunakan, disamping itu langkah ini merupakan proses penekanan terhadap pokok permasalahan yang akan di bahas. Pada sub bab ini penulis akan menjelaskan maksud dari judul skripsi tentang “Analisis *Siyasah Dusturiyyah Syar’iyyah* terhadap Ketentuan Pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang”, untuk itu perlu di uraikan pengertian dari istilah-istilah judul tersebut sebagai berikut :

1. Analisis adalah adalah penyelidikan setiap peristiwa (karangan, perbuatan, sebagainya) agar mengetahui fakta atau peristiwa yang sebenarnya yang berdasarkan sebab musabab dan pokok perkaranya.<sup>1</sup>
2. *Siyasah Dusturiyyah Syar’iyyah* adalah bagian *Fiqh Siyasah* yang membahas masalah perundang-undangan Negara. Kajian ini juga membahas tentang konsep negara hukum dalam *Siyasah* dan hubungan timbal balik antara Pemerintah dan Warga Negara serta hak-hak Warga Negara yang wajib dilindungi.<sup>2</sup>
3. Pengupahan berasal dari kata dasar upah yang diartikan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja

---

<sup>1</sup> Sudarsono, *Kamus Hukum (Edisi Baru)* (Jakarta: PT. Asdi Mahatasya, 2007), 32.

<sup>2</sup> Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstual Doktrin Politik Islam* (Jakarta: Prenada Media, 2014), 177.

untuk suatu pekerjaan/jasa yang telah dan akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi.<sup>3</sup>

4. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang merupakan Undang-Undang *Omnibus Law* yang bertujuan untuk melindungi dan meningkatkan peran pekerja dalam mendukung investasi di Indonesia.<sup>4</sup>

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa makna dari judul “Analisis *Siyasah Dusturiyyah Syar’iyyah* terhadap Ketentuan Pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang” adalah bermaksud untuk menganalisis ketentuan upah kerja dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menyebabkan polemik dalam kelompok masyarakat berdasarkan *Siyasah Dusturiyyah Syar’iyyah*.

## B. Latar Belakang Masalah

Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja oleh Presiden Republik Indonesia yang disahkan pada tanggal 30 Desember 2022 merupakan bentuk pelaksanaan dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 atas pengujian formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa Undang-Undang tersebut cacat formil sehingga dinyatakan inkonstitusional bersyarat.<sup>5</sup> Mahkamah Konstitusi memerintahkan kepada pembentuk undang-undang untuk melakukan perbaikan Undang-Undang Cipta Kerja dalam

---

<sup>3</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam* (Jakarta: Arjasa Pratama, 2020), 37.

<sup>4</sup> “Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.”

<sup>5</sup> “Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 90/PUU-XVIII/2020.”

jangka waktu paling lama 2 tahun sejak putusan Mahkamah Konstitusi tersebut diucapkan, dan ketika tidak dilakukan perbaikan dalam jangka waktu yang ditentukan, maka statusnya menjadi inkonstitusional permanen (tidak dapat diberlakukan).<sup>6</sup> Kemudian, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja disetujui oleh Dewan Perwakilan Rakyat dalam rapat paripurna untuk ditetapkan dan disahkan menjadi Undang-Undang pada tanggal 31 Maret 2023, yakni Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.<sup>7</sup>

Undang-undang ini merupakan Undang-Undang Omnibus Law yang dalam pembentukannya dilakukan dengan menghimpun sejumlah aturan di mana substansi tiap aturannya berbeda.<sup>8</sup> Menurut Jimly Asshiddiqie, Omnibus Law adalah *beleid* penggabungan sejumlah aturan menjadi satu undang-undang yang berfungsi sebagai payung hukum baru.<sup>9</sup> Adapun manfaat dari Omnibus Law adalah yakni untuk membangun suatu sistem dengan menata ulang peraturan perundang-undangan terutama aturan yang saling tumpang tindih.<sup>10</sup> Undang-undang Cipta Kerja yang materi muatannya mengatur banyak sekali sektor ini memiliki keunggulan utama, yaitu mendorong investor masuk di Indonesia.<sup>11</sup> Namun, pada saat pembentukan Undang-

---

<sup>6</sup> Rusfandi AA Muhammad Insany Rachman, Evi Dwi Hastri, "Tinjauan Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Dalam Perspektif Sosiologi Hukum," *Jurnal Panah Keadilan* 2 (2023): 43–44.

<sup>7</sup> Eva Maya Sari et al., "Tinjauan Yuridis UU Cipta Kerja Terhadap Pengupahan Yang Layak Era Pandemi Covid-19," *Jurnal Hukum Dan Sosial Politik* 1, no. 2 (2023): 224, <https://doi.org/https://doi.org/10.59581/jhsp-widyakarya.v1i2.306>.

<sup>8</sup> Sulistio Adiwianto, Tegar Pamungkas Putra Mahardika, and Titan Leeavi, "Kepastian Hukum Tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja," *National Multidisciplinary Sciences* 2, no. 4 (2023): 349, <https://doi.org/https://doi.org/10.32528/nms.v2i4.315>.

<sup>9</sup> Hukumonline.com, "Menyoal Ide Omnibus Law Dalam Pidato Pelantikan Jokowi," 2019, <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5dad8e0be9fc/menyoal-ide-omnibus-law-dalam-pidatopelantikan-jokowi/>, diakses 24 Agustus 2023.

<sup>10</sup> Sari et al., "Tinjauan Yuridis UU Cipta Kerja Terhadap Pengupahan Yang Layak Era Pandemi Covid-19," 224.

<sup>11</sup> Adnan Hamid, "Analysis of the Importance of Omnibus Law Cipta Kerja

Undang Cipta Kerja dengan metode *omnibus law* dinilai lembaga legislatif dalam menggunakan metode *omnibus law* tidak menghasilkan produk hukum yang berkualitas, dan manfaatnya tidak dirasakan oleh masyarakat.<sup>12</sup>

Tidak hanya melakukan melakukan perbaikan terhadap Undang-Undang Cipta Kerja, bentuk tindak lanjut dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 lainnya adalah perubahan atas Undang-Undang tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yakni Undang-Undang Nomor 13 tahun 2022, juga merupakan bentuk perbaikan dari adanya putusan uji formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang dinyatakan bahwa dalam pembentukan peraturan perundang-undangan menggunakan metode yang pasti, baku dan standar yang mengikat semua lembaga yang berwenang membentuk peraturan perundang-undangan.<sup>13</sup> Dengan demikian dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2022 ditambahkan pengaturan mengenai metode omnibus, dan juga memperkuat keterlibatan serta partisipasi masyarakat yang bermakna (*meaningfull participation*) karena sebelumnya dinilai kurang melibatkan partisipasi masyarakat dalam pembentukan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.<sup>14</sup>

Selanjutnya setelah dilakukan perubahan, diterbitkanlah Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang saat ini sudah ditetapkan dan

---

in Indonesia,” *International Journal of Scientific Research and Management* 8, no. 08 (2020): 237, 10.18535/ijstrm/v8i08.11a01.

<sup>12</sup> Dhezya Pandu Satresna, “Pengaturan Metode Omnibus Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan,” *JAPHTN-HAN* 2, no. 1 (2023): 68, <https://doi.org/https://doi.org/10.55292/japhtnhan.v2i1.68>.

<sup>13</sup> dinda Sucionia Rambe And Ely Dasnawati, “Penetapan Perppu Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Perspektif Sosiologi Hukum,” *WICARANA* 2, no. 2 (2023): 92, <https://doi.org/https://doi.org/10.57123/wicarana.v2i2.38>.

<sup>14</sup> Sarah Malena Andrea Dondokambey, “Penerapan Prinsip Partisipasi Masyarakat Bermakna (Meaningful Participation) Dalam Pembentukan Peraturan Daerah,” *Lex Privatum* 11, no. 2 (2023): 1–11.



disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang sebagai bentuk perbaikan dari Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011.

Setelah dilakukan perbaikan melalui penggantian, secara substansi perbandingan antara Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dengan Undang-Undang Nomor Tahun 2023 dipandang tidak ada bedanya. Akan tetapi dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang khususnya Klaster Ketenagakerjaan pasal Pengupahan, terdapat perbedaan ketentuan dengan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020, yang sebelumnya telah merubah dan menghapus beberapa pasal pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Adanya perubahan dan penambahan pasal dalam Undang-Undang tersebut kembali menimbulkan polemik dan penolakan dalam kelompok masyarakat, terutama masyarakat yang terdampak langsung dengan ditetapkannya Undang-Undang tersebut karena dianggap mengabaikan hak-hak para pekerja yang dinilai dapat merugikan golongan buruh terutama pasal tentang Pengupahan.<sup>15</sup>

Gerakan demonstrasi yang dilakukan oleh para Mahasiswa, aktivis dan golongan pekerja/buruh dengan jumlah yang cukup besar merupakan bentuk dari respon penolakan akibat ditetapkan dan disahkannya Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023. Demonstrasi dilakukan guna menyuarakan aspirasi terhadap penolakan tersebut terutama pasal-pasal yang dianggap kontroversial dan merugikan hak-hak pekerja/buruh khususnya dalam hal pengupahan.

Beberapa pasal pengupahan dalam Undang-Undang

---

<sup>15</sup> Martyasari Rizky, "Ternyata, Ini Sebab Buruh Gerah & Tuntut Cabut UU Cipta Kerja," CNBC Indonesia, n.d., Mei 2023, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230502180828-4433837/ternyata-ini-sebab-buruh-gerah-tuntut-cabut-uu-cipta-kerja>.

Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang menyebabkan adanya polemik dalam kelompok masyarakat, yaitu pasal 88C, 88D, 88F berkaitan dengan upah minimum, pasal 92 berkaitan dengan struktur dan skala upah, dan pasal 156 terkait upah pesangon yang berubah ketentuannya dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dinilai menguntungkan para investor dan merugikan hak-hak para pekerja/buruh. Seperti pada pasal 88D ayat (2) menyatakan bahwa “Formula perhitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi dan indeks tertentu.”<sup>16</sup> Kemudian ditegaskan dalam pasal 88F yang menyatakan bahwa “Dalam keadaan tertentu Pemerintah dapat menetapkan formula perhitungan Upah minimum yang berbeda dengan formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88D ayat (2).”<sup>17</sup> Sedangkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 88 ayat (4) menyatakan bahwa “Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.”<sup>18</sup>

Perubahan terkait formula penetapan tersebut menimbulkan penolakan oleh pekerja/buruh karena dinilai mengabaikan dan merugikan hak-hak pekerja atau buruh. Formula perhitungan upah yang didasarkan pada variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu yang juga dapat berubah dalam keadaan tertentu dipandang tidak adanya kepastian hukum.

---

<sup>16</sup> “Pasal 88D Ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.”

<sup>17</sup> “Pasal 88F Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.”

<sup>18</sup> “Pasal 88 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.”

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan, penulis menganggap penting dan tertarik untuk meneliti isu hukum mengenai permasalahan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terkait dengan pasal pengupahan, dikarenakan banyaknya penolakan kelompok masyarakat terhadap perubahan, penghapusan dan penambahan pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang khususnya pada klaster ketenagakerjaan pasal pengupahan yang dinilai mengabaikan dan merugikan hak-hak golongan pekerja/buruh, hanya memikirkan peluang investasi modal. Oleh karena itu, penulis ingin mengangkat permasalahan ini yang kemudian akan dikaji perspektif *Fiqh Siyash Dusturiyyah* tentang ketentuan pengupahan yang menimbulkan banyak polemik tersebut. Pembahasan topik tersebut diuraikan dalam sebuah penelitian yang berjudul “Analisis *Siyash Dusturiyyah Syar’iyyah* terhadap Ketentuan Pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.”

## **C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian**

### **1. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian merupakan penetapan area spesifikasi yang akan diteliti, memberikan batasan studi pada pengambilan data sehingga penelitian ini hanya fokus dalam memahami permasalahan yang menjadi tujuan penelitian. Melalui fokus penelitian, dapat dianalisis sesuai dengan konteks permasalahannya, sehingga rumusan masalah saling berkaitan. Fokus penelitian pada judul penelitian ini adalah ketentuan pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

## 2. Subfokus Penelitian

Subfokus dalam penelitian ini adalah analisis *Siyasah Dusturiyyah Syar'iyah* terhadap ketentuan pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana ketentuan pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang?
2. Bagaimana analisis *Siyasah Dusturiyyah Syar'iyah* terhadap ketentuan pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023?

### E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka dapat diambil tujuasan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ketentuan pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
2. Untuk mengetahui analisis *Siyasah Dusturiyyah Syar'iyah* terhadap ketentuan pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

### F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka dapat diambil manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat secara Teoritis, sebagai kontribusi pemikiran di bidang hukum khususnya Ilmu Hukum Tata Negara terutama yang berkaitan dengan pasal-pasal pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menimbulkan

polemik sejak disahkan, dan dapat dijadikan sebagai wawasan, referensi dan bahan untuk dijadikan penelitian lanjutann khususnya yang berkaitan dengan sistem pembelajaran keilmuan Hukum.

2. Manfaat secara Praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat agar dalam proses memperbaiki kebijakan dari suatu permasalahan dilakukan dengan cara yang lebih baik dan sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan dapat bermanfaat langsung bagi pihak-pihak lain yang terkait.

## **G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Penelitian yang relevan berisi tentang kajian-kajian penelitian yang relevan atau dengan sesuai judul yang dikaji. Dengan demikian, penelitian yang dilakukan merupakan perkembangan dari penelitian sebelumnya, bukan pengulangan atau duplikasi. Adapun penelitian terdahulu tersebut, yaitu :

1. Penelitian skripsi yang ditulis oleh Wiranti, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin pada tahun 2021 dengan judul “*Tinjauan Yuridis Perubahan Ketentuan Upah Pekerja Pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.*” Pembahasannya terfokus pada penetapan upah dan implementasi upah tersebut berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.<sup>19</sup> Dengan demikian penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang akan diteliti karena penelitian yang akan dilaksanakan terfokus pada ketentuan pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dianalisis berdasarkan *Siyasah Dusturiyyah Syar'iyah*.

---

<sup>19</sup> Wiranti Wiranti, “Tinjauan Yuridis Perubahan Ketentuan Upah Pekerja Pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja” (Universitas Hasanuddin, 2021).



2. Penelitian Skripsi yang ditulis oleh Annisa Ayudya Prasasti, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram pada tahun 2021 dengan judul *“Kajian Yuridis mengenai Omnibus Law Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan”*, pembahasannya terfokus pada penjelasan mengenai substansi yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan metode dari Omnibus Law yang melakukan perubahan dan pencabutan beberapa substansi yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>20</sup> Sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan terfokus pada analisis ketentuan pengupahan dalam pasal pengupahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang menimbulkan polemik dalam kelompok masyarakat berdasarkan *Siyasah Dusturiyyah Syar’iyyah*.
3. Penelitian Skripsi yang ditulis oleh Adri Amar, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin pada tahun 2022 dengan judul *“Tinjauan Yuridis Penetapan Upah Minimum Provinsi atau Kabupaten/Kota Tahun 2022 Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020”*, pembahasannya terfokus pada status keberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam penetapan Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2022 pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dan upaya hukum apa yang dapat dilakukan apabila terdapat kerugian dari penetapannya.<sup>21</sup> Penelitian ini merupakan bentuk kajian terhadap kebijakan penetapan upah minimum tahun 2022

---

<sup>20</sup> Prasasti Annisa Ayudya, “Kajian Yuridis Mengenai Omnibus Law Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan” (Universitas\_Muhammadiyah\_Mataram, 2021).

<sup>21</sup> Adri Amar, “Tinjauan Yuridis Penetapan Upah Minimum Provinsi Atau Kabupaten/Kota Tahun 2022 Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020” (Universitas Hasanuddin, 2022).

yang masih menggunakan UU Cipta Kerja dan dengan jenis penelitian *library research*. Sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan terfokus pada substansi pada pasal pengupahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang menimbulkan banyak penolakan dari masyarakat.

4. Penelitian Skripsi yang ditulis oleh Ima Qimmatul Maflahah, Mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta pada tahun 2022 dengan judul “*Ketentuan Pengupahan dalam UU NO.11 Tahun 2020 Perspektif Fikih Siyasah*”, pembahasannya terfokus kepada pengaturan pengupahan dalam UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Implementasi pengupahan tersebut berdasarkan perspektif *Fikih Siyasah*.<sup>22</sup> Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama sama terkait dengan ketentuan upah berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja, sedangkan perbedaannya adalah Undang-Undang Cipta Kerja dalam penelitian yang akan dilakukan merupakan Undang-undang Cipta Kerja yang sudah dilakukan perbaikan dan substansinya terdapat perubahan dalam khususnya pada pasal pengupahan yang dianalisis *berdasarkan Siyasah Dusturiyyah Syar’iyyah*.
5. Penelitian Skripsi yang ditulis oleh Elza Fitriani, Mahasiswa Fakultas Syari’ah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Pada Tahun 2023 dengan judul “*Analisis Undang-Undang Omnibus Law Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal Kontroversial Perspektif Fiqh Siyasah*”, pembahasannya terfokus pada analisis Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 154, 154 A, 59, yang kontroversial berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta teori

---

<sup>22</sup> Ima Qimmatul Maflahah, “Ketentuan Pengupahan Dalam UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Perspektif Fikih Siyasah.” (Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2021).

perundang-undangan dan dianalisis berdasarkan *Fiqh Siyasah Dusturiyyah*.<sup>23</sup> Sedangkan, penelitian yang akan dilaksanakan pembahasannya terfokus pada pasal-pasal pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang menyebabkan terjadinya polemik dalam masyarakat yang selanjutnya dilakukan perbandingan dengan pasal pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan pada uraian perbandingan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian-penelitian tersebut hanya relevan bukan penelitian yang sama dengan yang akan dilaksanakan. Apabila kedepannya terdapat penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan dilaksanakan, maka besar harapan dari penulis mampu menjadi bahan referensi dan mampu melengkapi penelitian-penelitian yang sebelumnya.

## H. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah yang dipakai untuk mencapai tujuan penelitian tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan memperhatikan ciri keilmuan diantaranya rasional, empiris, dan sistematis untuk mendapatkan kebenaran dalam suatu masalah yang diteliti.<sup>24</sup> Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode penelitian kualitatif merupakan penelitian yang di dalam prosesnya tidak menggunakan variabel yang diukur dengan angka yang kemudian di analisa dengan statistik. Penelitian kualitatif ini merupakan metode yang digunakan untuk meneliti dan suatu proses dalam pemahaman makna dari permasalahan yang ada di sosial.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Firtiani Elza, “Analisis Undang-Undang Omnibus Law Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pasal Kontroversial Perspektif Fiqh Siyasah” (Uin Raden Intan Lampung, 2023).

<sup>24</sup> Muslim, *Metode Penelitian Hukum Islam* (Bandar Lampung: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UIN Raden Intan Lampung, 2022).

<sup>25</sup> M.Hum Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa* (Surakarta, 2014), 24–25.

## 1. Jenis dan Sifat Penelitian

### a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian hukum yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan mengandalkan data hampir keseluruhan dari perpustakaan sehingga penelitian ini lebih populer dikenal dengan penelitian kualitatif deskriptif kepustakaan atau penelitian bibliografis, ada juga yang mengistilahkan dengan penelitian non reaktif dikarenakan sepenuhnya mengandalkan data-data yang bersifat teoritis dan dokumentasi yang ada di perpustakaan.<sup>26</sup>

### b. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat normatif yuridis, yaitu penelitian hukum yang didasarkan pada bahan hukum yang diperoleh dari studi kepustakaan dengan mencoba untuk menganalisa suatu permasalahan hukum melalui peraturan perundang-undangan, literatur dan bahan hukum lainnya yang relevan.

## 2. Sumber Data

Sumber data adalah tempat di mana data itu diperoleh.<sup>27</sup> Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

### a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber pertama sebuah data dihasilkan, yang dalam penelitian ini diperoleh langsung dari bahan-bahan hukum yang mengikat, yaitu norma dasar atau kaidah dasar, perundang-undangan, peraturan dasar.<sup>28</sup> Adapun sumber data primer yang digunakan penulis berupa naskah

---

<sup>26</sup> Mukhtar, *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif* (Jakarta: Referensi, 2013), 6.

<sup>27</sup> Suharsimi Arikunto, *Pengantar Penelitian Ilmiah* (Bandung: Tarsito, 1996), 143.

<sup>28</sup> Petter Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Prenada Media, 2016), 125–33.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang bagian pasal pengupahan.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder yang berhubungan dengan penelitian ini. Sumber-sumber data tersebut meliputi al-Qur'an, as-Sunnah, peraturan perundang-undangan lain yang berkaitan dengan penelitian, buku-buku, jurnal, artikel hukum dan informasi dari internet tentang berbagai persoalan yang berhubungan dengan penelitian ini untuk memperkaya hasil analisis.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan metode dokumentasi, yaitu dengan cara menelusuri dan menyatukan data yang diperoleh dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Dalam pelaksanaannya menggunakan cara membaca, mengutip buku-buku, menelaah peraturan perundang-undangan, dokumen, dan informasi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.<sup>29</sup>

### 4. Teknik Pengolahan Data

Setelah seluruh data baik yang primer maupun sekunder diperoleh dan dikumpulkan, maka tahap selanjutnya adalah pengolahan data yang pada umumnya diproses sesuai dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Pemeriksaan data (*Editing*), yaitu memeriksa data berdasarkan aspek kelengkapan bacaan, kejelasan makna, data satu dengan yang lainnya dan keseragaman dalam klasifikasi.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Ishaq, *Metode Penelitian Hukum Dan Penulisan Skripsi, Tesis Serta Disertasi* (Bandung: Alfabeta, 2017), 252.

<sup>30</sup> Abu Achmadi Cholid Narbuko, *Metode Penelitian* (Jakarta: PT. Bumi



- b. Penyusunan data (*Organizing*), yaitu menyusun data yang diperoleh dengan sistematis untuk memaparkan apa yang dapat direncanakan sebelumnya.
- c. Menganalisis data (*Analyzing*), yaitu tahapan menganalisis sejumlah data yang masih mentah menjadi informasi yang dapat diinterpretasikan, penguraian suatu pokok atas berbagai penelaah untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman.<sup>31</sup>

## 5. Analisis Data

Metode Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu sebuah metode untuk mendeskripsikan hasil dari informasi data-data yang telah didapat dari studi pustaka yang bertujuan untuk menguraikan, menggambarkan data secara umum dan menyeluruh.

Metode berpikir dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode berpikir deduktif. Metode deduktif yaitu sistem berpikir dengan melihat hal-hal secara umum terlebih dahulu sebelum akhirnya mengerucut menjadi lebih spesifik atau khusus.<sup>32</sup>

## I. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah penulisan skripsi ini, maka diperlukan sistematika pembahasan agar pembaca mudah memahami skripsi ini. Adapun sistematika tersebut dibagi dalam per bab, yaitu meliputi:

Bab I Pendahuluan, menjabarkan terkait : Penegasan Judul, Latar Belakang Masalah, Fokus dan Sub Fokus Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan, Metode Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

---

Aksara, 2005), 85.

<sup>31</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana, 2010), 55.

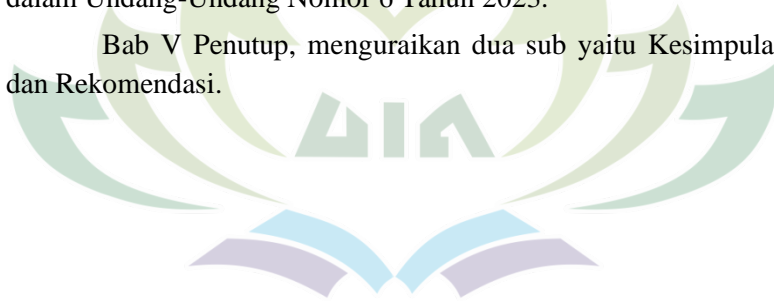
<sup>32</sup> Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Dan Aplikasinya* (Bogor: Ghalio Indonesia, 2002), 11.

Bab II Landasan Teori, menjelaskan terkait : *Fiqh Siyasah* terdiri atas Pengertian *Fiqh Siyasah*, Ruang Lingkup *Fiqh Siyasah*, Kedudukan *Fiqh Siyasah*, dan Prinsip-Prinsip-prinsip *Fiqh Siyasah*, *Siyasah Dusturiyyah Syar'iyah* dan Ketenagakerjaan dalam Islam.

Bab III Deskripsi Penelitian, meliputi: Sejarah Peraturan Undang-Undang tentang Pengupahan di Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Pasal Pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 beserta Polemik di Masyarakat, dan Pasal Pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Bab IV Analisis Data, meliputi: Ketentuan Pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Analisis *Siyasah Dusturiyyah Syar'iyah* Terhadap Ketentuan Pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Bab V Penutup, menguraikan dua sub yaitu Kesimpulan dan Rekomendasi.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. *Fiqh Siyasah*

##### 1. Pengertian *Fiqh Siyasah*

Kata *fiqh* berasal dari kata *faqaha-yafqahu-fiqhan*. Pengertian secara etimologi adalah “paham yang mendalam”. Imam al-Tirmidzi, yang dikutip oleh Muhammad Iqbal, mengatakan bahwa “*fiqh* tentang sesuatu” berarti mengetahui batinnnya sampai kepada kedalamnya.<sup>33</sup> Kata “*faqaha*” diungkapkan dalam al-Qur’an sebanyak 20 kali, 19 kali di antaranya digunakan untuk pengertian, kedalaman ilmu yang dapat diambil manfaat darinya. Menurut istilah, *fiqh* adalah ilmu atau pemahaman tentang hukum-hukum syari’at yang bersifat amaliah, yang digali dari dalil-dalil yang rinci (*tafsili*).<sup>34</sup> Jadi *fiqh* menurut istilah adalah pengetahuan mengenai hukum Islam yang bersumber dari al-Qur’an dan as-Sunnah yang disusun oleh mujtahid dengan jalan penalaran ijtihad.

Sesuai dengan makna pengertian di atas, setidaknya ada dua objek kajian *fiqh*, yaitu:

- a. Hukum-hukum syara’ yang bersifat amaliah. Norma-norma agama yang berkaitan dengan aspek aqidah tidak termasuk pada objek kajian *fiqh*;
- b. Dalil-dalil terinci dari al-Qur’an dan as-Sunnah yang menunjuk suatu kejadian tertentu atau menjadi rujukan bagi kejadian-kejadian tertentu.

Secara bahasa, *fiqh* adalah keterangan tentang pengertian atau paham dari maksud ucapan pembicara, atau pemahaman mendalam terhadap maksud perkataan dan perbuatan. Sehingga *fiqh* menurut bahasa yakni

---

<sup>33</sup> Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah, Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2014), 2.

<sup>34</sup> *Ibid.*, 3.

pengertian atau pemahaman dan pengertian terhadap perkataan perbuatan manusia.<sup>35</sup> Adapun secara terminologi (istilah) menurut para ulama syara' dalam hukum Islam, *fiqh* adalah pengetahuan tentang hukum-hukum yang sesuai dengan syara' mengenai amal perbuatan yang diperoleh dari dalil-dalilnya yang tafshil atau yang sebagai yang terinci di dalam dasar-dasar hukum yang digunakan sebagai dalilnya, al-Qur'an dan as-Sunnah. Maka secara terminologi, *fiqh* sebagai perpanjangan arti yakni pengetahuan tentang hukum Islam yang berpedomana pada al-Qur'an dan as-Sunnah yang disusun oleh mujtahid dengan penalaran ijtihad, atau dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan mengenai hukum agama Islam.<sup>36</sup> Jadi *fiqh* tidak lain adalah sebuah ilmu hukum Islam yang dihasilkan oleh ijtihad para ulama yang digali sampai ke pokok-pokok atau dasarnya (*ushul*) syari'ah.

Menurut pandangan istilah, Abdul Wahhab Khallaf memberi pengertian kata *siyasa* yakni peraturan perundang-undangan yang dibentuk untuk memelihara dan mengatur ketertiban serta kemaslahatan.<sup>37</sup> Mengatur atau memimpin sesuatu adalah pemahaman ilmiah tentang ranah ketatanegaraan atau *siyasa*, yang dimaksudkan untuk kemaslahatan perbuatan tersebut. Bahkan disebutkan dalam kitab *Al-Munjid* bahwa *siyasa* adalah ilmu yang mempelajari sifat manusia yang menuntun jalan kemaslahatan dan keselamatan manusia. Oleh karena itu, relevansi ilmu pemerintahan untuk merumuskan kebijakan nasional atau kontrol tanggung jawab dalam negeri dan luar negeri pada skala global untuk mengatur kehidupan masyarakat atas dasar keadilan dan istiqomah.<sup>38</sup>

---

<sup>35</sup> J. Suyuthi Pulungan, *Fiqh Siyasa* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), 23–24.

<sup>36</sup> *Ibid.*, 24.

<sup>37</sup> Iqbal, *Fiqh Siyasa, Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, 3.

<sup>38</sup> *Ibid.*, 4.

*Fiqh siyasah* secara luas menurut Abdul Wahhab Khallaf yang diutip langsung oleh Sayuthi Pulungan, mengatakan bahwa definisi *fiqh siyasah* (*Siyasah Syar'iyah*) adalah pengendalian persoalan umum bagi negara bernauangan Islam yang bertanggungjawab atas terciptanya kemaslahatan dan terjauhi dari kemudaratan dengan tidak melakukan pelanggaran ketentuan syariah dan prinsip-prinsip syariah yang umum meskipun jauh dari pendapat para Imam Mujtahid.<sup>39</sup> Berkenaan dengan masalah umum Negara, ia bermaksud untuk mengatur Negara dengan mewajibkan undang-undang dan peraturannya, properti dan kebijakan keuangan, kepentingan hukum, kebijakan administratonya, dan kebijakan yang berkaitan dengan urusan di dalam dan luar negeri.

Dalam konteks pemahaman ini, tugas *fiqh siyasah* adalah mengkaji segala sebab, segala persoalan dan aspek yang berkaitan dengan asal-usul negara dalam sejarah Islam, sejarah perkembangannya, organisasinya serta peran dan fungsinya dalam Islam. Kehidupan rakyat, serta berbagai undang-undang, peraturan, dan kebijakan yang dirumuskan oleh penguasa. *Fiqh siyasah* juga mempelajari segala pro dan kontra tentang konsep dan teori tentang politik, negara dan pemerintahan menurut Islam. Untuk itu diperlukan kejelian kembali ke akarnya, melakukan analisis mendalam terhadap aspek dan fenomena kesejarahan dari segala sudut dan aspek dalam terang ajaran Islam yang memengaruhinya.<sup>40</sup>

Dengan demikian secara jelas pengertian *fiqh siyasah* terampung menjadi sebuah pengertian yang begitu sangat universal dengan mencakup aspek lini kehidupan dan bernegara dengan melindungi masyarakat dari serangkaian aturan yang mengandung kemaslahatan

---

<sup>39</sup> J. Suyuthi Pulungan, *Fiqh Siyasah, Ajaran Sejarah Dan Pemikiran* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), 24.

<sup>40</sup> *Ibid.*, 29.

umat dan menjauhkan dari hal yang merusak kehidupan (kemudharatan).

## 2. Ruang Lingkup *Fiqh Siyasah*

Terdapat perbedaan pandangan dari para ahli mengenai ruang lingkup *fiqh siyasah*. Ada yang membaginya menjadi tiga, empat, lima, ataupun delapan bagian. Namun perbedaan ini hanyalah bersifat teknis bukan prinsip. Menurut Imam al-Mawardi, di dalam kitabnya yang berjudul *al-Ahkam al-Sulthaniyyah*, lingkup kajian *fiqh siyasah* adalah sebagai berikut:

- a. *Siyasah Dusturiyyah* (kebijaksanaan pemerintah tentang peraturan perundang-undangan);
- b. *Siyasah Maliyah* (ekonomi dan moneter);
- c. *Siyasah Qada'iyah* (peradilan);
- d. *Siyasah Harbiyyah* (hukum perang);
- e. *Siyasah Idariyyah* (administrasi negara).<sup>41</sup>

Berbeda dengan al-Mawardi, ulama terpandang di Indonesia yang lain, T.M. Hasbi Ash-Shiddieqy membagi ruang lingkup *Fiqh Siyasah* menjadi 8 (delapan) bidang yaitu sebagai berikut:

- a. *Siyasah Dusturiyyah Syar'iyah* (kebijakan pembuatan perundang-undangan);
- b. *Siyasah Tasyri'iyah Syar'iyah* (kebijakan politik hukum);
- c. *Siyasah Qada'iyah Syar'iyah* (kebijakan peradilan);
- d. *Siyasah Maliyyah Syar'iyah* (kebijakan ekonomi moneter);
- e. *Siyasah Idariyyah Syar'iyah* (kebijakan administrasi negara);

---

<sup>41</sup> Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Konstektualisasi Doktrin Politik Islam* (Kencana, 2016), 14.

- f. *Siyasah Dauliyyah/Siyasah Khari'jiyyah Syar'iyyah* (kebijakan hubungan luar negeri atau internasional);
- g. *Siyasah Tanfidziyyah Syar'iyyah* (kebijakan pelaksanaan undang-undang);
- h. *Siyasah Harbiyyah Syar'iyyah* (kebijakan peperangan).<sup>42</sup>

Sementara Abdul Wahhab Khallaf di dalam kitabnya yang berjudul *al-Siyasah al-Syar'iyyah* lebih mempersempitnya menjadi tiga bagian yaitu:

- a. *Siyasah Qadhaiyyah* (politik peradilan);
- b. *Siyasah Dauliyyah* (politik hubungan internasional);
- c. *Siyasah Maliyyah* (politik ekonomi dan moneter).<sup>43</sup>

Dari uraian tentang ruang lingkup *fiqh siyasah* dapat dikelompokkan menjadi dua bagian pokok. Pertama, politik perundangan-undangan (*siyasah dusturiyyah*). Bagian ini meliputi pengkajian tentang penetapan hukum (*tasyri'iyyah*) oleh lembaga legislatif, peradilan (*qada'iyyah*) oleh lembaga yudikatif, dan administrasi pemerintahan oleh (*idariyyah*) oleh birokrasi atau eksekutif.<sup>44</sup>

Kedua, politik luar negeri (*siyasah dauliyyah/siyasah khari'jiyyah*). Bagian ini mencakup hubungan keperdataan antara warga Negara yang muslim dengan bukan muslim yang bukan warga Negara. Pada bagian ini juga ada politik masalah peperangan (*siyasah harbiyyah*), yang mengatur etika berperang, dasar-dasar diizinkan berperang, pengumuman perang, tawanan perang, dan gencatan senjata.<sup>45</sup>

---

<sup>42</sup> Ibid., 15.

<sup>43</sup> Arifana Nur Kholiq, "Relevansi Qiyas Dalam Istinbath Hukum Kontemporer," *Jurnal Isti'dal* 1, no. 2 (2014): 17, <https://doi.org/10.34001/istidal.v1i2.326>.

<sup>44</sup> Iqbal, *Fiqh Siyasah Konstekstualisasi Doktrin Politik Islam*.

<sup>45</sup> Ibid.



### 3. Dasar Hukum *Fiqh Siyasah*

Dasar Hukum *Fiqh Siyasah* bersumber pada Al-Qur'an dan Al-Sunnah, yakni sebagai berikut:

#### a. Al-Qur'an

Al-Qur'an merupakan kalam Allah swt yang diturunkan melalui perantara Malaikat Jibril kepada Nabi Muhammad saw sebagai sumber pokok aturan agama Islam yang utama dijadikan dasar dalam menentukan hukum. Al-Qur'an merupakan firman-firman Allah dalam bentuk ragam hukum di dalamnya, karena al-Qur'an diyakini berasal dari Allah dan ayat-ayatnya dianggap suci, maka setiap muslim harus mengakuinya sebagai pondasi segala macam superstruktur Islam. Para tokoh-tokoh muslim banyak mencatat bahwasannya al-Qur'an merupakan satu-satunya sumber yang paling tinggi dalam menentukan hukum-hukum lainnya, karena al-Qur'an tidak pernah mengalami kondisi dan perubahan apapun walaupun perkembangan zaman terus berjalan.<sup>46</sup>

#### b. As-Sunnah

Al-Sunnah menurut istilah *syara'* berarti ucapan, perbuatan, atau pengakuan Rasulullah Muhammad saw, sedangkan lafal as-Sunnah menurut bahasa artinya adalah jalan.<sup>47</sup> Terdapat tiga Sunnah yang juga harus kita ketahui, diantaranya:

Sunnah Qauliyah artinya adalah bentuk dari perkataan atau ucapan oleh Nabi saw, yang disabdakan sesuai dengan tujuan dan kondisi. Seperti sabda beliau:

---

<sup>46</sup> Rusni Mayang Sari, "Tinjauan Fiqh Siyāsah Terhadap Implementasi Wewenang Badan Permusyawaratan Desa Menurut Peraturan Daerah Empat Lawang Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Badan Permusyawaratan Desa" (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2022), 20.

<sup>47</sup> Ibid., 21.

لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ

“Tidak Boleh Melakukan Sesuatu Yang Membahayakan Diri Sendiri Ataupun Orang Lain”

Kaidah yang mulia ini sesuai dengan lafadz sabda Nabi Shallallahu ‘alaihi wa sallam dari Ibnu Abbas Radhiyallahu anhu yang diriwayatkan oleh Imam Ahmad, Ibnu Majah dan lainnya.<sup>48</sup>

Sunnah Fi’liyah adalah perbuatan Rasulullah saw, mengenai masalah ibadah seperti sholat lima waktu dengan cara dan rukunnya, pelaksanaan ibadah haji, dan sebagainya.

Sunnah Taqririyah adalah penetapan Rasulullah saw atas ucapan atau perbuatan yang dilakukan oleh para sahabat, baik kejadian tersebut disaksikan Rasul secara langsung maupun didengar. Hal ini dikarenakan Rasul diutus untuk menjelaskan segala hal yang bertentangan dengan syari’at. Maka dengan sikap diamnya Rasul berarti persetujuan dari beliau terhadap perbuatan atau ucapan tersebut.<sup>49</sup>

#### 4. Kedudukan *Fiqh Siyasah*

Berikut ini adalah pandangan para ulama tentang kedudukan *fiqh siyasah* dan peranannya bagi masyarakat muslim dalam memahami pesan-pesan keagamaan yang mempengaruhi cara berpikir dan pilihan sikapnya demi menggapai tujuan Islam yang dikehendaki.

Sebelum membahas kedudukan *fiqh siyasah* dalam hukum Islam, terlebih dahulu perlu dipahami sistematika hukum Islam secara umum, dengan demikian seseorang

<sup>48</sup> Almanhaj, “Kaidah Ke. 15 : Tidak Boleh Melakukan Sesuatu Yang Membahayakan,” n.d., <https://almanhaj.or.id/2515-kaidah-ke-15-tidak-boleh-melakukan-sesuatu-yang-membahayakan.html>.

<sup>49</sup> Sari, “Tinjauan Fiqh Siyāsah Terhadap Implementasi Wewenang Badan Permusyawaratan Desa Menurut Peraturan Daerah Empat Lawang Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Badan Permusyawaratan Desa,” 21.

dapat memahami tempat *fiqh siyasah* dalam sistem hukum Islam. Menurut Dr. Wahbah al-Zuhayli, salah satu ciri hukum Islam dibanding hukum lainnya adalah bahwa hukum Islam selalu dikaitkan dengan tiga hal penting bagi manusia. Pertama, hubungan antara manusia dengan Tuhan; kedua, hubungan antara manusia dengan dirinya sendiri; ketiga, hubungan antara manusia dengan manusia lain atau masyarakat sosialnya.<sup>50</sup>

Hukum syariah dibuat untuk dunia dan akhirat, agama dan Negara, yang menyangkut seluruh umat manusia dan tidak memiliki batas waktu sampai dengan Hari Penghakiman. Jadi hukum-hukum produk Islam adalah tentang iman, ibadah, akhlak, muamalah untuk dapat melakukan apa yang harus/harus dilakukan dan tidak melupakan kewajiban untuk dekat dengan Allah. Juga sebagai bentuk menghormati hak asasi manusia untuk memiliki, merasa aman, bahagia dan menjadi seluruh alam semesta yang hidup berkelanjutan.<sup>51</sup>

## 5. Prinsip-prinsip *Fiqh Siyasah*

Menurut Islam, mekanisme operasional pemerintahan dan ketatanegaraan mengacu pada prinsip-prinsip syariah. Islam sebagai landasan etika dan moral direalisasikan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Islam adalah sebagai agama *rahmatan li al'alam*, yang sangat menjunjung tinggi perdamaian, ketentraman, ketenangan, keselamatan, kasih sayang dan keharmonisan hidup dengan penuh toleran antar pemeluk agama.<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup> Jayusman Jayusman et al., "Halal Certification for Micro and Small Businesses in Bandar Lampung, Indonesia: An Evaluation from the Maslahah Perspective," *As-Siyasi: Journal of Constitutional Law* 3, no. 1 (2023): 90, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24042/as-siyasi.v3i1.16313>.

<sup>51</sup> Efrinaldi Efrinaldi et al., "Urf Review of The Practice of Gold Marriage Mahar in The Community of Tanjung Senang District Bandar Lampung," *Al-Istinbath: Jurnal Hukum Islam* 7, no. 1 May (2022): 212, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29240/jhi.v7i1.4085>.

<sup>52</sup> Maimun Maimun and Mawardi Mawardi, "Analisis Maqasid Asy-Syari'ah Terhadap Radikalisme Keagamaan Di Indonesia," *As-Siyasi: Journal of*

Endang Saifuddin Anshari mengatakan bahwa "Negara adalah organisasi (organ, badan atau alat) bangsa untuk mencapai tujuannya." Oleh karena itu, bagi setiap Muslim negara adalah alat untuk merealisasikan kedudukannya sebagai hamba Allah dan mengaktualisasikan fungsinya sebagai khalifah Allah, untuk mencapai keridhaan Allah, kesejahteraan duniawi dan ukhrawi, serta menjadi rahmat bagi sesama manusia dan alam lingkungannya.<sup>53</sup>

Secara konseptual di kalangan ilmuwan dan pemikir politik Islam era klasik, menurut Mumtaz Ahmad dalam bukunya *State, Politics, and Islam*, menekankan tiga ciri penting sebuah negara dalam perspektif Islam, yakni adanya masyarakat Muslim (*ummah*), hukum Islam (syari'ah), dan kepemimpinan masyarakat Muslim (*khilafah*).

Prinsip-prinsip Negara dalam Islam tersebut ada yang berupa prinsip-prinsip dasar yang mengacu pada teks-teks syari'ah yang jelas dan tegas. Selain itu, ada prinsip-prinsip tambahan yang merupakan kesimpulan dan termasuk ke dalam *fiqh*.

Para pakar *fiqh siyasah* berbeda pandangan tentang berapa jumlah prinsip dasar hukum politik Islam. Abdul Qadir Audah mensistematisasikan Prinsip-prinsip politik dalam Islam sebagai berikut: a) Persamaan yang komplit; b) Keadilan yang merata; c) Kemerdekaan dalam pengertian yang sangat luas; d) Persaudaraan; e) Persatuan; f) Gotong royong (saling membantu); g) Membasmi pelanggaran hukum; h) Menyebarkan sifat-sifat utama; i) Menerima dan mempergunakan hak milik yang dianugerahkan Tuhan; j) Meratakan kekayaan kepada seluruh rakyat, tidak boleh menimbunnya; k)

---

*Constitutional Law* 1, no. 1 (2021): 4.

<sup>53</sup> Mutiara Fahmi, "Prinsip Dasar Hukum Politik Islam dalam Perspektif Al-Quran," *Petita* 2, no. 1 (2017): 36, <https://doi.org/https://doi.org/10.22373/petita.v2i1.59>.

Berbuat kebajikan dan saling menyantuni; dan 1) Memegang teguh prinsip musyawarah.

H. A. Djazuli dalam bukunya *Fiqh Siyasah* membagi nilai-nilai dasar *fiqh siyasah syar'iyah* kepada 13 nilai dari Alquran dan 5 nilai dari Hadits. Sementara Suyuthi Pulungan membagi prinsip-prinsip *siyasah* dalam hidup bermasyarakat dan bernegara kepada 16 prinsip dari al-Qur'an dan 11 prinsip dari Hadits. Kesemua nilai dan prinsip yang mereka utarakan pada dasarnya sama dengan prinsip-prinsip yang telah sebutkan oleh pakar sebelumnya dengan sedikit penambahan sesuai dengan dalil yang dikemukakan.<sup>54</sup>

Meskipun para pakar politik dan hukum Islam yang menguraikan prinsip-prinsip negara dalam syari'at Islam sangat bervariasi. Namun dalam kajian penulis terhadap prinsip-prinsip *siyasah* dan penyelenggaraan Negara dalam al-Qur'an dapat diformulasikan bahwa prinsip-prinsip dasar hukum politik Islam adalah: Prinsip kedaulatan; Prinsip keadilan; Prinsip musyawarah dan *Ijma'*; Prinsip persamaan; Prinsip hak dan kewajiban Negara dan rakyat; Prinsip *amar ma'ruf nahi munkar*.

Pertama, prinsip kedaulatan, yakni kekuasaan tertinggi dalam suatu Negara. Kedaulatan yang mutlak dan legal adalah milik Allah. Kedaulatan tersebut dipraktikkan dan diamanahkan kepada manusia selaku khalifah di muka bumi.

Prinsip Kedaulatan atau *al-Hukmiyyah* dapat ditemukan dalam al-Qur'an Surat Yusuf [12]: 40:

مَا تَعْبُدُونَ مِنْ دُونِهِ إِلَّا أَسْمَاءَ سَمَّيْتُمُوهَا أَنْتُمْ وَءَابَاؤُكُمْ مَا

أَنْزَلَ اللَّهُ بِهَا مِنْ سُلْطَانٍ ۚ إِنَّ الْحُكْمَ إِلَّا لِلَّهِ أَمَرَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ

ذَٰلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ﴿٤٠﴾

<sup>54</sup> Ibid., 37.

*“Kamu tidak menyembah yang selain Allah kecuali hanya (menyembah) Nama-nama yang kamu dan nenek moyangmu membuat-buatnya. Allah tidak menurunkan suatu keteranganpun tentang Nama-nama itu. keputusan itu hanyalah kepunyaan Allah. Dia telah memerintahkan agar kamu tidak menyembah selain Dia. Itulah agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui.”*

Dalam kajian teori konstitusi maupun tata negara, kata kedaulatan merupakan satu kata kunci yang selalu muncul dan menjadi perdebatan sepanjang sejarah. Kedaulatan dalam pandangan klasik tidak dapat dipisahkan dari konsep Negara. Tanpa kedaulatan apa yang dinamakan negara itu tidak ada, karena tidak berjiwa.<sup>55</sup>

Jean Bodin adalah tokoh pertama di dunia yang membahas tentang ide kedaulatan sebagai sebuah konsep kedaulatan tertinggi. Dalam karya monumentalnya *Six Livres de la Republique*, ia menjelaskan bahwa *Majesty* atau *Sovereignty* (kedaulatan) menurutnya adalah *..the most high, absolute, and perpectual power over the citizens and subjects in a commonweale* dengan terjemah yakni, kedaulatan adalah kekuasaan yang paling tinggi, mutlak, dan abadi atas warga Negara dan rakyat dalam suatu Negara Kesejahteraan.<sup>56</sup>

Dari pernyataan Bodin diatas, Jimly Asshiddiqie menjelaskan tiga hal; Pertama, kedaulatan itu bersifat (1) mutlak, (2) abadi, (3) utuh, tunggal, dan tak terbagi-bagi atau terpecah-pecah, dan (4) bersifat tertinggi, dalam artian tidak terderivasikan dari kekuasaan yang lebih tinggi. Kedua, kekuasaan berdaulat dalam Negara itu berkaitan dengan fungsi legislatif, artinya Negara berdaulat membuat hukum atau undang-undang dan atau menghapuskan

---

<sup>55</sup> Titik Triwulan Tutik, *Konstruksi Hukum Tata Negara Indonesia Paska Amandemen UUD 1945* (Jakarta: Kencana Predana Media Group, 2010), 90.

<sup>56</sup> Jimly Ashiddiqie, *Konstitusi Dan Konstitualisme Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), 101.

hukum. Ketiga, hukum itu sendiri merupakan perintah dari yang berdaulat tersebut yang pada masa itu dikenal dengan Raja.<sup>57</sup>

Abu al-A'la al-Maududi menyebut kedaulatan dengan "asas pertama dalam teori politik Islam." Al-Maududi dalam bukunya *It's Meaning and Message* menegaskan, "Kepercayaan terhadap keesaan (tauhid) dan kedaulatan Allah adalah landasan dari sistem sosial dan moral yang dibawa oleh Rasul Allah. Kepercayaan itulah yang merupakan satu-satunya titik awal dari filsafat politik dalam Islam." Kedaulatan ini terletak di dalam kehendak-Nya seperti yang dapat dipahami dari syari'ah. Syari'ah sebagai sumber dan kedaulatan yang aktual dan konstitusi ideal, tidak boleh dilanggar. Sedangkan masyarakat Muslim, yang diwakili oleh konsensus rakyat (*ijma' al-ummah*), memiliki kedaulatan dan hak untuk mengatur diri sendiri.

Sepanjang sejarah pemikiran hukum dan politik, umat manusia telah mengenal lima teori atau ajaran tentang kedaulatan sebagai pemegang kekuasaan tertinggi, yaitu 1.) kedaulatan Tuhan, 2.) kedaulatan Raja, 3.) kedaulatan Negara, 4.) kedaulatan rakyat, dan 5.) teori kedaulatan hukum. Pada kurun waktu tertentu manusia cenderung mengidealkan satu teori di atas keempat teori lainnya, tetapi pada waktu lain teori yang sebelumnya dianggap ideal ditinggalkan dan digantikan dengan teori baru.<sup>58</sup> Perubahan ini logis mengingat teori itu datang dari manusia yang notabene lemah dan tidak sempurna. Pemikiran manusia hanya mampu berpikir sebatas kepentingan, atau situasi dan kondisi zamannya. Sementara Islam sebagai agama terakhir datang dengan syariat yang paripurna dan menjadi solusi bagi manusia dalam setiap permasalahan hidup mereka, tidak hanya untuk akhirat tapi

---

<sup>57</sup> Ibid.

<sup>58</sup> Ahmad Kharul Kholidi Mansyur, "Praktik Politik Syekh Zainuddin Persfektif Maqasid Syariah," *POLITEA* 6, no. 1 (2023): 43, <https://doi.org/https://doi.org/10.20414/politea.v6i1.6714>.



juga di dunia sebagai ladang tempat bercocok tanam bagi alam akhirat.

Kedua, prinsip keadilan. Prinsip keadilan ditemukan dalam al-Qur'an Surat an-Nisa' [4]: 58.

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ  
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ

سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

*“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.”*

Kadungan surat an-Nisa' [4]: 58 ditunjukkan kepada para pemegang kekuasaan, dimana mereka dituntut untuk terus menjaga amanat kekuasaan yang diembankan kepada mereka, juga mereka diingatkan oleh ayat tersebut untuk terus bersikap adil. Sesungguhnya ketika amanat dan sikap adil itu hilang dari diri para pemegang kekuasaan, maka itu menjadi pertanda kehancuran umat yang dipimpinnya.<sup>59</sup>

Selain itu, prinsip ini juga didapati dalam surat as-Syura [42]: 15. Prinsip keadilan adalah kunci utama penyelenggaraan Negara. Keadilan dalam hukum menghendaki setiap warga Negara sama kedudukannya di depan hukum. Ketika Rasulullah saw memulai membangun Negara Madinah, ia memulainya dengan membangun komitmen bersama dengan semua elemen

<sup>59</sup> Yusuf Baihaqi, “Dimensi Politik Dalam Kisah Al Qur'an,” *Studia Quranika* 3, no. 2 (2019): 94.

masyarakat yang hidup di Madinah dari berbagai suku dan agama. Prinsip keadilan dan persamaan dapat ditemukan dalam pasal 13,15, 16, 22, 23, 24, 37 dan 40 dari Piagam Madinah.<sup>60</sup>

Ketiga, prinsip musyawarah dan *ijma'*. Prinsip musyawarah ditemukan dalam al-Qur'an Surat Ali-'Imran [3]: 159.

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ  
لَأَنْفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي  
الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

*“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.”*

Prinsip musyawarah juga didapati dalam surat as-Syura. Syura dan *Ijma'* adalah proses pengambilan keputusan dalam semua urusan kemasyarakatan yang dilakukan melalui konsensus dan konsultasi dengan semua pihak. Kepemimpinan Negara dan pemerintahan harus ditegakkan berdasarkan persetujuan rakyat melalui pemilihan secara adil, jujur dan amanah. Sebuah pemerintahan atau sebuah otoritas yang ditegakkan dengan cara otoriter dan tiran adalah tidak sesuai dengan

<sup>60</sup> Ahmad Sukardja, “Piagam Madinah Dan Undang-Undang Dasar 1945: Kajian Perbandingan Tentang Dasar Hidup Bersama Dalam Masyarakat Yang Majemuk,” (No Title), 1995, 78.

prinsip Islam.<sup>61</sup>

Jika merujuk pada ayat al-Qur'an di atas tidak ada isyarat khusus kepada siapa musyawarah dilakukan, dan juga bagaimana pola dan teknisnya. Oleh karenanya Rusjdy Ali Muhammad berpandangan bahwa Syura dapat dilakukan dengan seluruh rakyat baik yang pro maupun kontra dengan rezim penguasa. Syura tidak terbatas pada satu kelompok masyarakat tertentu sebagaimana pandangan Rasyid Ridho dan Ja'far al-Shadiq dalam tafsir mereka. Sebab ketika hati pemimpin keras, tidak mau menerima saran dan bermusyawarah, maka dipastikan rakyat akan lari dari penguasa tersebut. Lari itu dapat berbentuk sikap tidak lagi memilih pemimpin atau partai tersebut dalam pemilu yang akan datang atau bentuk lainnya.

Keempat, prinsip persamaan. Prinsip persamaan ditemukan dalam al-Qur'an Surat al-Hujurat [49]:10.

﴿ إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ﴾

*“Orang-orang beriman itu Sesungguhnya bersaudara. sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat.”*

Surat al-Hujurat [49]: 13.

﴿ يَتَأْتِيهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۚ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقَىٰكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴾

*“Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku*

<sup>61</sup> Fahmi, “Prinsip Dasar Hukum Politik Islam dalam Perspektif Al-Quran,”

*supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.”*

Ayat di atas jelas membuktikan pengakuan Islam terhadap adanya pluralitas dalam sosial budaya masyarakat. Namun Islam tidak mentolerir paham pluralisme jika yang dimaksud adalah kebenaran relatifitas seluruh ajaran agama atau semua agama adalah sama. Allah menutup ayat tersebut dengan kalimat “*Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa*”, yang artinya parameter kebaikan dan kebenaran intinya adalah agama bukan akal apalagi perasaan.<sup>62</sup>

Warga negara yang non-Muslim memiliki hak-hak sipil yang sama, karena Negara saat itu adalah Negara ideologis. Oleh karena itu, tokoh-tokoh pengambilan keputusan yang memiliki posisi kepemimpinan dan otoritas (*ulu al-amr*), mereka harus sanggup menjunjung tinggi syari’ah. Dalam sejarah politik Islam, prinsip dan kerangka kerja konstitusional pemerintahan seperti ini termaktub dalam Konstitusi Madinah atau “Piagam Madinah” pada era kepemimpinan Rasulullah saw di Madinah, yang mengayomi masyarakat yang plural.<sup>63</sup>

Jika ada tuduhan yang menyatakan Islam tidak menghormati prinsip persamaan dalam bernegara karena tidak memberi ruang bagi non muslim untuk menjadi pemimpin misalnya, maka itu pada dasarnya bukan karena Islam tidak menghormati hak minoritas, akan tetapi lebih dikarenakan tidak terpenuhinya syarat dan kualifikasi yang telah ditetapkan sebagai pemimpin. Hal seperti itu lumrah ditemukan dalam semua sistem aturan bernegara

---

46. <sup>62</sup> Mansyur, “Praktik Politik Syekh Zainuddin Persfektif Maqasid Syariah,”

<sup>63</sup> Ibid.

di dunia modern.

Dalam penegakkan hukum modern juga segala kehidupan umum dan Negara menjunjung tinggi hukum dan norma-norma yang berlaku lainnya yang meliputi asas “*rule of law*” pengakuan hukum secara konstitusional, hukum di atas segala-galanya, kesamaan manusia di depan hukum, peradilan yang bebas dan tidak memihak, pemilu yang jujur dan adil, menghindari perbuatan anarkis, dan mau menang sendiri.<sup>64</sup>

Kelima, hak dan kewajiban Negara dan rakyat.<sup>65</sup> Prinsip hak dan kewajiban Negara dan rakyat ditemukan dalam al-Qur’an Surat an-Nisa’ [4]: 59.

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ  
 ۞ فَاِنْ تَنٰزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُوْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ  
 وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

*“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”*

Semua warga Negara dijamin hak-hak dasar tertentu. Menurut Subhi Mahmassani dalam bukunya *Arkan Huquq al-Insan*, beberapa hak warga negara yang perlu dilindungi adalah jaminan terhadap keamanan pribadi,

<sup>64</sup> Rudi Santoso, Fathul Mu’in, and Arif Fikri, “Optimalisasi Tugas Dan Fungsi DPRD Dalam Mewujudkan Pemerintahan Bersih,” *As-Siyasi: Journal of Constitutional Law* 1, no. 1 (2021): 82.

<sup>65</sup> Fahmi, “Prinsip Dasar Hukum Politik Islamdalam Perspektif Al-Quran,”

harga diri dan harta benda, kemerdekaan untuk mengeluarkan pendapat dan berkumpul, hak untuk mendapatkan pelayanan hukum secara adil tanpa diskriminasi, hak untuk mendapatkan pendidikan yang layak, pelayanan medis dan kesehatan, serta keamanan untuk melakukan aktivitas-aktivitas ekonomi.

Prinsip hak-hak dasar manusia sangat banyak dijumpai dalam al-Qur'an, seperti hak untuk hidup, hak untuk memiliki, hak kebebasan beragama, hak memelihara kehormatan manusia, hak kontrol sosial, hak mendapatkan kehidupan yang layak, dan lain-lain.

Keenam, Prinsip *amar ma'ruf nahi munkar*.<sup>66</sup> Ma'ruf adalah segala perbuatan yang mendekatkan kita kepada Allah, sedangkan Munkar ialah segala perbuatan yang menjauhkan kita dari pada-Nya. Prinsip ini ditemukan dalam al-Qur'an Surat Ali 'Imran [3]: 104.

وَلَتَكُنَّ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْعُرْفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

*“Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung.”*

*Amar ma'ruf nahi munkar* adalah sebuah mekanisme check and balancing dalam sistem politik Islam. Sistem ini terlembaga dalam *Ahlul Halli wal 'aqdi* (parlemen), *wilayat al Hisbah* serta *wilayat al Qada'*. Seorang pemimpin dalam pandangan mayoritas Islam bukan seorang yang suci, oleh karenanya sangat mungkin untuk dikritisi dan dinasehati.

Filosofi pemimpin negara juga mirip dengan filosofi

<sup>66</sup> Ibid., 41.

seorang imam dalam sholat yang dapat ditegur oleh makmumnya dengan cara-cara yang telah diatur. Sikap paling ektrim yang bisa dilakukan oleh makmum ketika tidak lagi ridha dengan imam adalah dengan memfaraqi diri dari jama'ah tanpa merusak kesatuan sholat jama'ah itu sendiri. Tidak ada istilah penggantian imam di tengah sholat. Semua persoalan termasuk mengganti imam hanya bisa dilakukan selesai salam dan membentuk jama'ah baru dengan imam baru. Begitu juga kiasannya dalam sistem pergantian kepemimpinan dalam Islam. Sikap oposisi, kritik membangun dan saran kepada pemerintah dibenarkan selama tidak memprovokasi kesatuan umat dan bangsa.<sup>67</sup>

Begitu pentingnya *amar ma'ruf nahi munkar*, Islam bahkan menjadikannya sebagai salah satu tujuan bernegara sebagaimana al-Qur'an surat al-Hajj [22]:41.

الَّذِينَ إِن مَّكَّنَّاهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ  
وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَاللَّهُ عَلِيمٌ بِالْأُمُورِ ﴿٤١﴾

“(yaitu) orang-orang yang jika Kami teguhkan kedudukan mereka di muka bumi niscaya mereka mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, menyuruh berbuat *ma'ruf* dan mencegah dari perbuatan yang mungkar; dan kepada Allah-lah kembali segala urusan.”

Peran *amar ma'ruf nahi munkar* tidak hanya diemban oleh para lelaki mukmin, tetapi Islam juga membebarkannya kepada para wanita mukminah. Firman Allah dalam surat at-Taubah [9]: 71.

---

<sup>67</sup> Ibnu Irawan, Jayusman Jayusman, and Agus Hermanto, “Studi Fatwa Al-Lajnah Al-Daimah Li Al-Buhus Al-Ilmiyah Wa Al-Ifta’: Kritik Atas Larangan Mahar Pernikahan Berupa Hafalan Al-Qur’an,” *Kodifikasia* 13, no. 2 (2019): 312, <https://doi.org/10.21154/kodifikasia.v13i2.1834>.



وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ ۚ يَأْمُرُونَ  
 بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ  
 الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ ۚ أُولَٰئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ  
 عَزِيزٌ حَكِيمٌ ﴿١١٤﴾

“Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.”

Atas dasar ayat ini sebagian ulama berpandangan bahwa wanita dapat bekerja sebagai anggota parlemen karena fungsi parlemen pada hakikatnya adalah melakukan *amar ma'ruf nahi munkar* atau *check and balance* bagi penguasa.<sup>68</sup>

## B. *Siyasah Dusturiyyah Syar'iyah*

*Siyasah Dusturiyyah* adalah bagian *fiqh siyasah* yang membahas masalah perundang-undangan Negara. Pada bagian ini membahas antara lain konsep konstitusi (Undang-Undang Dasar Negara dan sejarah lahirnya perundang-undangan dalam suatu Negara, legislasi (bagaimana cara perumusan undang-undang), lembaga demokrasi dan *syura* yang merupakan pilar penting dalam perundang-undangan tersebut. Kajian ini juga membahas konsep Negara hukum dalam siyasah dan hubungan timbal balik antara pemerintah dan

<sup>68</sup> Fahmi, “Prinsip Dasar Hukum Politik Islam dalam Perspektif Al-Quran,”

warga Negara serta hak-hak warga Negara yang wajib dilindungi.<sup>69</sup>

Menurut Muhammad Iqbal dalam bukunya, kata “*Dusturi*” berasal dari bahasa Persia. *Dusturi* mengandung arti pada semulanya yakni seorang yang memiliki otoritas, baik dalam bidang politik maupun agama. Pada masa berikutnya, kata *dusturi* digunakan untuk menunjukkan anggota kependetaan (pemuka agama) Zoroaster (*majusi*). Kata *dustur* menjadi berkembang setelah mengalami penyerapan ke dalam bahasa Arab, dengan pengertiannya menjadi asas dasar/pembinaan.

Abu A’la al-Maududi yang dikutip oleh A. Djazuli, mentakrifkan *dustur* dengan “Suatu dokumen yang memuat kandungan asas hukum terhadap pemerintahan negara maupun sebagaimana terbukti di dalam peraturan perundang-undangannya dan adat istiadatnya.”<sup>70</sup>

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikonklusikan bahwa kata *dustur* beranalogi dengan Undang-Undang Dasar atau *Constitution* dalam bahasa Inggrisnya. Dengan demikian, tidak jauh dari penjelasan sebelumnya, pengkajian masalah perundang-undangan Negara merupakan bagian dari *siyasah dusturiyyah* yang terkandung dalam nilai-nilai syari’at, artinya undang-undang itu berdasar pada konstitusi yang tercermin dalam prinsip-prinsip Islam dan hukum-hukum syari’at yang disebutkan di dalam al-Qur’an dan yang dijelaskan dalam al-Sunnah Nabi, baik mengenai aqidah, ibadah, akhlak, muamalah, maupun berbagai macam hubungan yang lain.<sup>71</sup>

Pada konsep pelaksanaan kekuasaan sebagai upaya mengatur kelembagaan maupun pola hidup masyarakat, hal ini akan terurai dalam beberapa sistem dasar kekuasaan yang meliputi kewenangan, tugas dan fungsinya. Konstitusi

---

<sup>69</sup> Iqbal, *Fiqh Siyasah Konstekstualisasi Doktrin Politik Islam*, 177.

<sup>70</sup> Atjep Djazuli, “Fiqh Siyasah: Implementasi Kemaslahatan Umat Dalam Rambu-Rambu Syariah,” (*No Title*), 2003, 53.

<sup>71</sup> Yusuf Al-Qardhawi, *Fiqh Daulah Dalam Perspektif Al-Quran Dan Sunnah Alih Bahasa Kathun Suhardi* (Jakarta: Raja Grafindo, 1994), 46–47.

mengawali sumber-sumber dan kaidah perundang-undangan di suatu Negara, baik berupa sumber material, sumber sejarah, sumber perundang-undangan maupun penafsiran. Sumber material adalah materi pokok undang-undang dasar. Inti sumber konstitusi adalah peraturan antara pemerintah dan rakyat.

Beberapa fakta yang melekat pada masyarakat dalam latar belakang sejarah tidak dapat dilepaskan karena memiliki karakter yang khas dari suatu negara, dilihat dari pembentukan masyarakatnya, kebudayaan maupun politiknya, agar sejalan dengan aspirasi mereka. Masyarakat memiliki sebagai bangsa, dengan digunakan sebagai acuan hukum dalam proses pembuatan Undang-Undang Dasar. Dengan demikian, proses penafsiran hukum ditunjukkan pada otoritas ahli hukum yang mampu menjelaskan hal-hal tersebut.<sup>72</sup>

Penetapan dan pembuatan hukum dalam pemerintahan Islam dikuasai oleh lembaga legislasi sebagai kekuasaan legislatif atau disebut juga dengan *al-sultah al-tasyri'iyah*. Menurut Islam, tidak seorangpun berhak menetapkan suatu hukum yang akan diberlakukan bagi umat Islam kecuali pada yang mempunyai kekuasaan. Hal ini ditegaskan sendiri oleh Allah dalam al-Qur'an surat al-An'am [6]: 57. Akan tetapi, dalam wacana *fiqh siyasah*, istilah tersebut digunakan untuk menunjukkan salah satu kewenangan atau kekuasaan pemerintah Islam dalam mengatur masalah-masalah kenegaraan, di samping kekuasaan eksekutif (*al-sultah al-Tanfiziyyah*) dan kekuasaan yudikatif (*al-sultah al-qada'iyah*).

Dalam ranah ini, kekuasaan atau kewenangan pemerintah Islam untuk menetapkan hukum yang akan diberlakukan dan dilaksanakan adalah kekuasaan legislatif (*al-sultah al-tasri'iyah*) berdasarkan ketentuan yang telah

---

<sup>72</sup> Ibnu Irawan, Jayusman Jayusman, and Agus Hermanto, "Fatwa Contribution to the Development of Islamic Law (Study of The Fatwa Institute of Saudi Arabia)," *FITRAH: Jurnal Kajian Ilmu-Ilmu Keislaman* 5, no. 2 (2020): 201, <https://doi.org/10.24952/fitrah.v5i2.1979>.

diturunkan Allah SWT dalam syari'at Islam. Seperti unsur-unsur legislasi dalam pemerintahan Islam meliputi:

1. Pemerintah sebagai pemegang kekuasaan untuk menetapkan hukum yang akan diberlakukan dalam melaksanakannya;
2. Masyarakat Islam yang akan melaksanakannya;
3. Kaidah-kaidah hukum sendiri harus sesuai dengan nilai-nilai dasar syari'at Islam.<sup>73</sup>

Jadi dengan kata lain, dalam *al-sultah al-tasyri'iyah* pemerintah membentuk suatu hukum yang diberlakukan di dalam masyarakat Islam dengan tugas *siyashah syar'iyah*nya dengan tujuan demi kemaslahatan umat, sesuai semangat ajarana Islam.

Pembagian kekuasaan pemerintahan Islam jauh sebelum pemikir-pemikir barat merumuskan teori Trias Politika dengan beberapa kekhususan dan perbedaannya. Tiga kekuasaan ini dalam pemerintahan Islam, kekuasaan *tasyri'iyah* (legislatif), kekuasaan *tanfiziyyah* (eksekutif), kekuasaan *qada'iyah* (yudikatif) telah berjalan dan muncul sejak zaman Nabi Muhammad saw di Madinah. Sebagai kepala Negara, Nabi memilih kekuasaan bidang dengan membagi tugas-tugas kepada para sahabat sesuai bisang-bidangnya. Meskipun secara umum, semuanya bermuara kepada Nabi juga. Dalam perkembangan yang berbeda-beda sesuai dengan perbedaan massa dan tempat.<sup>74</sup>

Penetapan syari'at Islam dengan menggali dan memahami sumber-sumber syari'at Islam (al-Qur'an dan Sunnah Nabi), merupakan wewenang dan tugas kekuasaan legislatif, dan menjelaskan hukum-hukum yang terkandung di dalamnya. Dua ketentuan tersebut bersifat wajib apabila undang-undang akan dikeluarkan oleh lembaga legislatif. Oleh karena itu, dalam hal ini terdapat dua fungsi lembaga legislatif. Pertama, dalam hal-hal yang ketentuannya sudah

---

<sup>73</sup> Iqbal, *Fiqh Siyashah Konstektualisasi Doktrin Politik Islam*, 187.

<sup>74</sup> Ibid.

terdapat di dalam nash al-Qur'an dan Sunnah. Kedua, undang-undang yang dikeluarkan oleh *al-sultah al-tasyri'iyah* adalah undang-undang *ilahiyyah* yang disyari'atkan-Nya dalam bentuk al-Qur'an dan dijelaskan oleh Nabi Muhammad saw.

Dengan demikian dapat disimpulkan, *fiqh siyasah dusturiyyah* bagian *siyasah tasyri'iyah* (legislasi) atau kekuasaan legislatif yaitu kekuasaan pemerintahan Islam dalam membuat dan menetapkan hukum berdasarkan ketentuan yang telah diturunkan Allah swt dalam syariat Islam yang meliputi: pemerintah sebagai pemegang kekuasaan untuk menetapkan hukum yang akan diberlakukan dalam masyarakat Islam, masyarakat Islam yang akan melaksanakannya, isi peraturan atau hukumnya harus sesuai dengan nilai-nilai syariat Islam.<sup>75</sup>

Jadi, kekuasaan legislatif *al-sulthah al-tasyri'iyah* menjalankan tugas *siyasah syar'iyah*-nya yang dilaksanakan oleh *Ahlu al-halli wal Aqdi* untuk membuat suatu hukum yang akan diberlakukan di dalam masyarakat Islam demi kemaslahatan umat Islam, sesuai dengan ajaran Islam.<sup>76</sup> Di dalam Al-Qur'an juga menjelaskan dasar hukum lembaga *Ahlu al-halli wal Aqdi* dalam menetapkan hukum yang ada pada Surat an-Nisa' (4): 59.

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءٰمَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنَّ تَنْزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ

الْآخِرِ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka

<sup>75</sup> M Edwar Rinaldo and Hervin Yoki Pradikta, “Analisis Fiqh Siyasah Dusturiyah Dalam Pembentukan Peraturan Tentang Trading in Influence Dalam Hukum Positif Di Indonesia,” *As-Siyasi: Journal of Constitutional Law* 1, no. 1 (2021): 65.

<sup>76</sup> *Ibid.*

*kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”*

### C. Ketenagakerjaan dalam Islam

Sebagaimana diketahui bahwa sistem masyarakat Islam bersumber dari aqidah Islam, yang pelaksanaannya dijalankan secara operasional lewat petunjuk syari'at Islam.<sup>77</sup> maka dari sini dapat dipahami bahwa sistem ketenagakerjaan pun harus bersumber dari sistem tersebut, dengan terlebih dahulu dirumuskan dalam bentuk syari'at Islam. Hal ini tidak berarti bahwa setiap individu Islam mutlak bersikap pasif dan tidak berusaha memahami sistem tersebut, maka setiap individu dan kelompok-kelompok tertentu dalam Islam dapat mengembangkan konsep-konsep yang cocok dengan bidang kehidupannya, dengan tetap berada pada aqidah Tauhid.

Sesuai dengan firman Allah swt dalam Q.S. Az-Zariyat [51] : 56, yaitu penciptaan manusia adalah untuk ibadah, maka pengertian ibadah yaitu tunduk, patuh dan seterusnya, tidaklah terbatas pada ibadah *mahdhah* seperti shalat, puasa, zakat dan haji saja, tetapi meliputi seluruh sikap dan tindakan manusia yang diridhoi oleh Allah swt, termasuk di dalamnya kegiatan mencari nafkah yang halal dan baik. Sehingga bekerja akan tergolong ke dalam rangkaian pengertian ibadah atau bernilai ibadah kepada Allah swt.

Islam mengangkat nilai tenaga kerja dan memerintahkan manusia bekerja, baik untuk mencapai kehidupan yang layak dan menghasilkan barang-barang dan jasa yang menjadi keperluan hidupnya, maupun untuk amal shaleh, karena bekerja itu sendiri bersifat ibadah semata-mata kepada Allah swt. Suatu pekerjaan akan menjadi ibadah jika dimaksudkan demi melaksanakan perintah Allah swt, dan agar

---

<sup>77</sup> Sayyid Qutub, “Diterjemahkan Oleh HA Mu’thi Nurdin, Masyarakat Islam, Bandung: Yayasan at-Taufik Dan PT,” *Al-Ma’arif*, 1978, 118.

kecukupan sehingga tidak meminta-minta kepada orang lain. Di samping itu, apabila dalam bekerja senantiasa bertujuan lillahi ta'ala seperti menjauhi larangan-Nya atau mendapat rezeki yang banyak sehingga bisa berzakat, naik haji atau dibelanjakan di jalan Allah swt. Sudah pasti kerjaan itu menjadi ibadah pula, dan pelakunya mendapat pahala karenanya. (HR Bukhari dari Umar Bin Khattab) yang artinya: *“Semua amal tergantung niatnya.”*

Al-Quran mengajarkan bahwa dengan bekerja sebaik-baiknya dan menjaga peraturan-peraturan agama secara proporsional, berarti bersyukur kepada Allah swt dan ia akan diberi kehidupan yang layak. Dengan demikian dapat dipahami bahwa ajaran Islam bekerja dengan benar dan baik tergolong perbuatan ibadah, atau dengan perkataan lain bahwa bekerja adalah mengandung nilai-nilai ubudiyah. Bekerja yang hanya mementingkan kepentingan dunia saja, dalam arti mengabaikan perintah ibadah adalah suatu perilaku merugi, sekalipun ia mendapat keuntungan dunia. Bekerja menentukan status manusia. Manusia eksis karena bekerja.<sup>78</sup>

Islam tidak menentukan suatu pekerjaan khusus seperti jadi pegawai negeri, Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ABRI), pedagang atau lainnya. Setiap orang bebas bekerja di bidang apa saja sesuai dengan bakat keterampilan dan kemampuan masing-masing, dan sesuai dengan keinginannya sepanjang *Al kasbul halal*, sehingga dapat menghasilkan sesuatu dengan baik/produktif, misalnya sebagai kasir suatu perusahaan karena kejujurannya atau hanya dengan tenaga kasar yang dimilikinya. Nabi Yusuf pun dahulu pernah menjadi bendahara di negeri Mesir. Nabi Daud sebagai pengrajin atau pandai besi. Nabi Ibrahim dan Ismail sebagai tukang bangunan. Nabi Nuh juga sebagai tukang kayu dan beliau juga sebagai pelaut.

Semua pekerjaan adalah baik selama dalam batasan-batasan aturan Allah dan tidak maksiat. Jadi, setiap orang

---

<sup>78</sup> mawardi Pewangi, “Hubungan Kerja Dan Ketenagakerjaan Perspektif Islam,” *PILAR* 1, no. 2 (2010): 81.



bebas untuk tawar-menawar dalam bekerja karena Islam hanya menandakan profesionalisme dan kerja yang tidak menjadi beban dan memberatkan orang lain. Bekerja merupakan kemuliaan dan kebanggaan bagi seorang muslim, baik kerja dengan tenaga fisik, pikiran, maupun administrasi. Sebagai keahlian dan pekerjaan yang diperlukan bagi kehidupan dan kelangsungan hidup masyarakat, hukumnya fardhu kifayah seperti tukang kayu, dokter, buruh, tukang besi, ahli kimia, akuntan, dan lain-lain. Jenis pekerjaan dalam pandangan Islam, bukan merupakan kelaskelas dalam masyarakat. Sebab masyarakat adalah merupakan kumpulan para pekerja yang saling memberi dan menerima imbalan. Islam memerintahkan manusia beramal, berusaha dan melakukan aktivitas hidup. Di samping itu, peningkatan kualitas hidup dan dalam bekerjasama, mutlak menjadi tuntutan.<sup>79</sup>

Selanjutnya, terdapat empat prinsip ketenagakerjaan dalam Islam yang perlu kita ketahui :

1. Kemerdekaan manusia.

Ajaran Islam yang direpresentasikan dengan aktivitas kesalehan sosial Rasulullah SAW yang dengan tegas mendeklarasikan sikap antiperbudakan untuk membangun tata kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolerir sistem perbudakan dengan alasan apa pun. Terlebih lagi adanya praktik jual-beli pekerja dan pengabaian hak-haknya yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan.

2. Prinsip kemuliaan derajat manusia.

Islam menempatkan setiap manusia, apa pun jenis profesinya, dalam posisi yang mulia dan terhormat. Hal itu disebabkan Islam sangat mencintai umat Muslim yang gigih bekerja untuk kehidupannya. Allah menegaskan dalam QS. Al-Jumu'ah: 10, yang artinya, "*Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kalian di muka*

---

<sup>79</sup> Ibid., 84–85.

*bumi, dan carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kalian beruntung.”* Ayat ini diperkuat oleh hadis yang diriwayatkan Imam Al-Baihaqi: *“Tidaklah seorang di antara kamu makan suatu makanan lebih baik daripada memakan dari hasil keringatnya sendiri.”*

3. Prinsip keadilan.

Keadilan penting bagi kehidupan manusia demi terciptanya penghormatan dan hak-hak yang layak sesuai dengan aktifitasnya. Adil di sini dimaksudkan juga dalam penyelenggaraan sarana-sarana penghidupan. Keadilan yang harus ditegakkan ialah terlaksananya kehidupan atas dasar keseimbangan, yang kuat menolong yang lemah, yang kaya membantu yang miskin, sebaliknya yang lemah pun mendukung tegaknya keadilan dengan jalan yang baik, bukan dengan merongrong kepada yang kuat, yang miskin pun jangan merongrong yang kaya. Di samping itu keadilan dalam bidang ketenagakerjaan juga pada cara-cara memperoleh produksi, pendistribusian serta dalam pemanfaatannya.

4. Prinsip kejelasan aqad (perjanjian) dan transaksi upah

Islam sangat memperhatikan masalah akad, ia termasuk salah satu bagian terpenting dalam kehidupan perekonomian. Setiap orang beriman wajib untuk menunaikan apa yang telah diperjanjikan baik baik yang berkaitan dengan pekerjaan, upah, waktu bekerja dan sebagainya. Akad merupakan keharusan untuk dibuat dalam rangka mengatur secara praktis hubungan pekerja-majikan yang meliputi: etika, hak dan kewajiban antara kedua belah pihak. Selanjutnya perjanjian juga menegaskan nilai keadministrasian dan memegang teguh nilai moral yang berkaitan dengan kehalalan. Mengingat hal itu maka dalam transaksi amat diperlukan keterbukaan sehingga sikap spekulatif, penipuan, kolusi, korupsi dan lain-lain dalam berbagai kegiatan ekonomi

dapat dihindari dan hal itu diharamkan oleh Islam karena praktek penipuan pasti akan merugikan pihak tertentu.

Islam juga telah mengatur prinsip-prinsip dalam pengupahan, yaitu prinsip keadilan dan kelayakan. Prinsip keadilan, yang mana kata adil merupakan sifat yang menunjukkan perlakuan, perbuatan adil artinya tidak berat sebelah atau tidak berpihak dan berpegang kepada kebenaran. Kata 'adl' dengan arti "sama (persamaan)" seperti tertuang dalam Qur'an surat an-Nisa' [4] ayat 58, mengartikan kata 'adl' dengan "sama" yang sikap dan perlakuan seorang hakim pada saat proses pengambilan keputusan bahwa manusia mempunyai hak yang sama. Oleh karena itu keadilan merupakan hak setiap manusia sebab sifatnya sebagai manusia, dan dalam hal ini menjadi dasar keadilan di dalam ajaran-ajaran tertentu. Keadilan Allah merupakan rahmat dan kebaikan-Nya, Allah mempunyai hak atas semua yang ada. Sedangkan, semua yang ada tidak memiliki sesuatu di sisi-Nya.<sup>80</sup> Penjelasan mengenai prinsip keadilan dan kelayakan dalam pengupahan dijelaskan sebagaimana berikut:

1. Adil yang jelas dan transparan

Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad dan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuhan ialah akad yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja.

2. Adil dan Proporsional

Makna adil sebagai sesuatu hal yang proporsional dapat dilihat dari prinsip dasar yang digunakan Rasulullah saw dan Khulafaur Rasyidin, yang dalam penentuan upah pekerja tidak berlebihan ataupun tidak sedikit. Tujuan utamanya adalah agar mereka mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Makna adil yang proporsional ditegaskan dalam Qur'an surat an-

---

<sup>80</sup> Zuhri Imansyah et al., "Tinjauan Maqāsid Syarīah Terhadap Perkara Harta Bersama Dan Kontribusinya Dalam Pembaruan Hukum Keluarga Islam Di Indonesia (Studi Kasus Di Wilayah Hukum Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu)," *Ijtima'iyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam* 13, no. 1 (2020): 10, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24042/ijpmi.v13i1.6344>.

Najm [53] :39, yang menerangkan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas sesuai dengan berat pekerjaannya itu.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٥٣﴾

*“dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya,”(Q.S. an-Najm [53]:39).*

### 3. Layak

Layak dalam hal ini bermakna cukup pangan, sandang dan papan. Dari hadis yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah saw bersabda:

*“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu; Allah menempatkan mereka di bawah asuhannya; sehingga baarang siapa yang mempunyai saudara di bawah asuhannya, maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya(sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).” (H.R Muslim).*

Dari hadis di atas dapat dipahami bahwa kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari tiga aspek yakni: pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal). Selain itu, upah yang layak juga upah yang harus sesuai dengan harga pasar tenaga kerja. Sehingga pekerja tidak tereksplotasi sepihak.<sup>81</sup>

Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan

---

<sup>81</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam* (Jakarta: Arjasa Pratama, 2020), 12–18.

oleh para majikan atau pihak yang mempekerjakan. Sebegitu pentingnya masalah upah pekerja ini, Islam memberi pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan mencukupi.<sup>82</sup>

Berdasarkan prinsip keadilan, maka dalam penetapan keputusan pengupahan kepentingan pencari nafkah dan majikan akan dipertimbangkan secara adil. Islam menjelaskan acuan yang dijadikan pedoman dalam penentuan upah, yakni Islam memberikan upah berdasarkan hasil, Islam juga tidak melihat sisi gender dalam memberikan upah tetapi berdasarkan apa yang dikerjakan. Islam juga memberikan dari sisi keadilan yang mana pekerjaan yang sama dengan hasil yang sama diberikan dengan bayaran yang sama pula (proporsional), dan dalam memberikan upah tentu besaran minimal pekerja tersebut mampu untuk mencukupi kebutuhannya sesuai dengan ukuran umum di masyarakat.<sup>83</sup>

Ada perbedaan tingkatan dalam upah dalam hal pengupahan. Herijanto dan Hafiz menyampaikan pendapatnya bahwa dalam Islam, penyebab adanya perbedaan tersebut yaitu adanya perbedaan kemampuan maupun bakat dan hasil material dari tiap-tiap pekerja. Hal itu sejalan dengan firman Allah swt dalam al-Qur'an surat an-nisa' ayat 32. Ayat tersebut menjelaskan bahwa penetapan upah pekerja didasarkan atas kemampuan atau profesionalisme, Allah swt meminta agar kita mengalihkan pandangan kepada apa yang ada dalam kemampuan kita, bukan karena apa yang ada di luar kemampuan kita, sesungguhnya keutamaan terletak pada usaha dan kerja. Oleh sebab itu, janganlah kita berharap-harap sesuatu tanpa usaha dan kerja. Tingkatan upah kerja dalam Islam diantaranya sebagai berikut:

---

<sup>82</sup> B Idwal, "Upah Dan Tenaga Kerja Dalam Islam," *JURNAL ILMIAH MIZANI: Wacana Hukum, Ekonomi, Dan Keagamaan* 1, no. 2 (2014): 4.

<sup>83</sup> Rachmad FirmanSyah and Moh Qudsi Fauzy, "Sistem Upah Minimum Kabupaten Dalam Perspekti Islam (Studi Kasus Pada Upah Minimum Kabupaten Sidoarjo)," *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan* 4, no. 6 (2017): 440.

1. Tingkat upah minimum

Pekerja dalam hubungan dengan majikan berada pada posisi yang sangat lemah, kepentingan para pekerja tidak dilindungi dengan baik. Dengan demikian, Islam memberikan perhatian untuk melindungi hak pekerja dari segala gangguan yang dilakukan oleh majikan. Untuk melindungi kepentingan dari pelanggaran hak, perlu ditetapkan upah minimum yang mampu mencakup kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya, sehingga kehidupan layak pekerja dapat terpenuhi.

2. Tingkat upah tinggi

Kemampuan dan bakat seorang pekerja, merupakan salah satu faktor dari besar kecilnya upah. Pekerja yang inelektual dengan pekerja kasar atau pekerja ahli dengan pekerja yang tidak ahli menjadi penyebab upah berbeda tingkatannya. Selain itu, perbedaan upah timbul karena perbedaan keuntungan yang tidak berupa uang, karena ketidaktahuan atau kelambatan dalam bekerja dan masih banyak lagi faktor lainnya. Karena itu, Islam tidak memberikan upah berada di bawah upah minimum yang telah ditentukan. Islam juga tidak membolehkan kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang melebihi sumbangsih dalam produksinya. Maka dari itu, tidak perlu terjadi kenaikan upah yang melampaui batas tinggi dalam penentuan batas maksimum upah, setidaknya upah dapat memenuhi kebutuhan pokok pekerja dan keluarganya. Sehingga, tercipta keadilan dan pemerataan kesejahteraan, karena penting menjaga upah agar tetap berada dalam batas kewajaran yang menjadikan masyarakat tidak cenderung menjadi pengkonsumsi semua barang konsumsi.<sup>84</sup>

---

<sup>84</sup> Nuraini Nuraini, Fithriady Ilyas, and Rina Desiana, "Analisis Sistem Ujrah Buruh Tani Padi (Kajian Di Gampong Mon Ara Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar)," *EKOBIS SYARIAH* 4, no. 2 (2021): 26, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22373/ekobis.v4i2.10052>.

Pada masa Rasulullah saw, penetapan upah bagi karyawannya disesuaikan dengan kondisi, tanggung jawab, dan jenis pekerjaan. Proses penetapan upah atau gaji pertama kali dalam Islam dapat dilihat dari kebijakan Rasulullah saw dalam memberikan upah atau gaji yaitu satu dirham setiap hari kepada Itab dan Usaid yang pada saat itu diangkat sebagai Gubernur Makkah. Tingkat upah minimum masyarakat Islam ditentukan dengan memperhatikan kebutuhan dasar manusia dan tanggungan nafkah keluarga. Abu Sinn mengatakan bahwa setiap yang sudah berkeluarga, gajinya sebesar 2 (dua) kali lebih besar dari pegawai yang masih lajang. Hal tersebut dikarenakan mereka (yang berkeluarga) harus menanggung nafkah orang-orang yang telah menjadi tanggungjawabnya, agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya.<sup>85</sup>

Dalam Kitab Imam Al-Mawardi yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dengan judul Hukum Tata Negara dan Kepemimpinan dalam Takaran Islam, dijelaskan terkait penentuan besarnya upah atau gaji dan tunjangan sosial yang berhak diterima pekerja sesuai dengan kadar kebutuhan masing-masing setiap individunya, sehingga kebutuhannya dapat tercukupi. Kadar kecukupan tersebut ditinjau dari 3 (tiga) hal. Pertama, jumlah orang yang ia tanggung kehidupannya, seperti anak-anaknya dan hamba-hamba sahayanya. Kedua, jumlah kuda dan kendaraan yang harus ia rawat. Ketiga, daerah tempat ia bekerja, yang dilihat dari segi mahal dan murahnya kebutuhan hidup di sana. Selain itu, kebutuhan nafkah dan pakaiannya diperhitungkan untuk selama satu tahun, dan nantinya besar upah atau gaji yang akan diperoleh sesuai dengan kebutuhannya, dan setiap tahunnya akan dilihat dari kondisinya yang mana apabila gaji yang diterima tidak dapat memenuhi kebutuhannya maka gajinya perlu ditambah, sedangkan jika gajinya berlebih dari kebutuhannya maka gajinya akan dikurangi.<sup>86</sup>

---

<sup>85</sup> Ibid., 27.

<sup>86</sup> Imam Al-Mawardi et al., "Hukum Tata Negara Dan Kepemimpinan Dalam Takaran Islam," (*No Title*), 2000, 393.





### **BAB III**

#### **DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN**

##### **A. Sejarah Peraturan Perundang-Undangan Tentang Pengupahan di Indonesia**

Pasca era orde baru memasuki era Reformasi, dimana pada era reformasi terdapat Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 25 Tahun 1997 yang diundangkan pada tanggal 3 Oktober 1997 dinyatakan berlakunya pada tanggal 3 Oktober 1998. Sepanjang perjalanan sejarah Hukum Perburuhan inilah satu-satunya undang-undang di bidang perburuhan yang dibuat dan untuk diberlakukan pada masa yang berbeda. Artinya, UUK 1997 merupakan produk dari Orde Baru, akan tetapi keberlakuannya tepat di awal masa reformasi. UUK 1997 masih belum jelas mengenai waktu pemberlakuannya, pada tahun 1999 pemerintah menetapkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01 Tahun 1999 tentang Upah Minimum. Permenaker tersebut merupakan penyempurnaan peraturan sebelumnya mengenai upah minimum. Peraturanperaturan tersebut diantaranya Permenaker No. 05/MEN/1989 tentang Upah Minimum, Permenaker Nomor 1 Tahun 1990 tentang Perubahan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-05/MEN/1989, Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-03/MEN/1997 tentang Upah Minimum Regional.

Pada era otonomi daerah, sebagai tindak lanjut dari lahirnya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, maka dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom. Untuk memperlancar kewenangan tersebut, ditetapkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 226 Tahun 2000 tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20 dan Pasal 21 Peraturan

Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 1999 tentang Upah Minimum.<sup>87</sup>

Terhadap peraturan tersebut di atas, lebih lanjut ditegaskan oleh Pitaya, bahwa beberapa hal yang diubah melalui Kepmenakertrans tersebut sebagai berikut:

1. Penulisan dan penyebutan istilah: “Upah Minimum Regional Tingkat I (UMR Tk. I)” diubah menjadi “Upah Minimum Provinsi”, istilah “Upah Minimum Regional Tingkat II (UMR Tk. II)” diubah menjadi “Upah Minimum Kabupaten/ Kota”, istilah Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat I (UMSR Tk. I) diubah menjadi “Upah Minimum Sektoral Provinsi”, istilah Upah Minimum Sektoral Regional Regional Tingkat II (UMSR Tk. II) diubah menjadi “Upah minimum Sektoral Kabupaten/Kota”.
2. Pejabat yang berwenang menetapkan besarnya upah minimum, semula Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi diubah menjadi Gubernur.<sup>88</sup>

Campur tangan pemerintah di bidang pengupahan mengenai kebijakan upah minimum dengan ditetapkannya Permenaker Nomor 1 Tahun 1999 jo. Kepmenakertrans Nomor 226 Tahun 2000 telah membawa pergeseran yang lebih jauh mengenai sifat privat dari Hukum Perburuhan mengenai upah. Dominasi Hukum Publik semakin kuat, oleh karena pemerintah telah menetapkan kebijakan mengenai upah minimum. Pengusaha dilarang untuk memberikan upah kepada buruh di bawah ketentuan upah minimum. Aturan tersebut bisa saja untuk disimpangi, dalam artian pemerintah telah mengatur mengenai penangguhan pelaksanaan upah minimum yang diatur dalam ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP.231/

---

<sup>87</sup> Mr Saprudin, “Socialisering Process Hukum Perburuhan Dalam Aspek Kebijakan Pengupahan,” *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada* 24, no. 3 (2012): 549–50, <https://doi.org/https://doi.org/10.22146/jmh.16124>.

<sup>88</sup> Pitaya, “Dilematika Penetapan Upah Minimum,” *Mimbar Hukum* 18, no. 2 (n.d.): 180.

MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Pada tanggal 25 Maret 2003, diundangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UUK 2003). Di bidang pengupahan, UUK 2003 mengaturnya dalam ketentuan Bab X (sepuluh), bagian kedua, Pasal 88 sampai dengan Pasal 98. Dari ketentuan beberapa pasal yang mengatur mengenai pengupahan tersebut, diantaranya mengatur mengenai kebijakan pengupahan. Dari ketentuan tersebut di atas, secara makro pemerintah sudah menetapkan mengenai kebijakan pengupahan. Dari kebijakan pengupahan tersebut, terlihat begitu besar campur tangan pemerintah di bidang pengupahan. Dapat dikatakan, mengenai pengupahan hampir secara keseluruhan sudah diatur oleh pemerintah. Semakin besarnya campur tangan pemerintah di bidang pengupahan, mengakibatkan mengenai pengupahan hampir secara keseluruhan sudah dikuasai oleh Hukum Publik.<sup>89</sup>

Selanjutnya, Pada tanggal 02 November 2020 mulai berlaku Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pasca putusan Mahkamah Konstitusi terkait pemberlakuan Undang-Undang tersebut, menimbulkan banyak perselisihan pelaku usaha, pekerja/buruh dan masyarakat terhadap hukum perekonomian, dunia usaha dan investasi. Hal ini dikarenakan tidak hanya revisi yang dilakukan terhadap Undang-Undang tersebut melainkan terdapat beberapa aturan yang ditambah, diubah bahkan dihapus. Lalu setelahnya dilakukanlah pengujian formil terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang memberikan putusan bahwa Undang-Undang tersebut cacat secara formil dan dinyatakan inkonstitusional bersyarat. Pada putusan Mahkamah Konsitusi nomor 90/PUU-XVIII/2020 dinyatakan bahwa pihak pembuat kebijakan harus melakukan perbaikan terhadap Undang-

---

<sup>89</sup> Saprudin, "Socialisering Process Hukum Perburuhan Dalam Aspek Kebijakan Pengupahan," 551.

Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam waktu paling lama 2 (dua) tahun setelah adanya putusan. Kemudian, Presiden menetapkan perbaikan dari dalam bentuk Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja pada tanggal 30 Desember 2022 dengan mencabut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan dinyatakan tidak berlaku. Selanjutnya, tepat pada tanggal 31 Maret 2023 mulai berlaku Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Undang-Undang ini menetapkan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 ini dibentuk dengan tujuan untuk mendukung cipta kerja, yang memerlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosisten, investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.<sup>90</sup>

#### **B. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang**

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU No. 6 Tahun 2023) merupakan undang-undang yang menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Perpu No. 2 Tahun 2022). Perpu Cipta Kerja dibentuk dalam rangka upaya perubahan pengaturan yang berkaitan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional,

---

<sup>90</sup> Mahkamah Konstitusi, “Undang-Undang Cipta Kerja Untuk Jaga Stabilitas Perekonomian Nasional,” 14 Juli 2023, n.d.

termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja dilakukan melalui perubahan Undang-Undang sektor yang belum mendukung terwujudnya sinkronisasi dalam menjamin percepatan cipta kerja, sehingga diperlukan terobosan dan kepastian hukum untuk dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dalam beberapa Undang-Undang ke dalam satu Undang-Undang secara komprehensif dengan menggunakan metode omnibus.

Lebih lanjut, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 dibentuk untuk melaksanakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, perlu dilakukan perbaikan melalui penggantian terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dibentuk dengan tujuan untuk mendukung cipta kerja, yang memerlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem: investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.<sup>91</sup>

### **C. Pasal Pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 beserta Polemik di Masyarakat**

Penerbitan Peraturan Pengganti Undang-undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja hingga penetapan dan pengesahannya menjadi Undang-Undang memunculkan kembali kembali penolakan diberbagai kalangan masyarakat karena beberapa pemberlakuan kebijakan dan proses dalam penetapannya. Sejak terbitnya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja hingga ditetapkannya menjadi Undang-Undang

---

<sup>91</sup> Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, "Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang," 39.

Nomor 6 Tahun 2023, serikat pekerja, buruh, mahasiswa dan aktivis beberapa organisasi menyelenggarakan aksi unjuk rasa sebagai bentuk penolakan atas pengesahan undang-undang tersebut karena Undang-Undang Cipta Kerja ini dalam substansinya masih tetap dianggap hanya mengutamakan permasalahan ekonomi semata agar para investor leluasa dalam penanaman modal di Indonesia, tetapi mengabaikan hak hak para pekerja/buruh.

Terdapat beberapa hal pada klaster ketenagakerjaan dalam ketentuan mengenai pengupahan menjadi sorotan permasalahan yang muncul khususnya bagi para pekerja/buruh. Ketentuan pengupahan pada pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur 11 macam kebijakan diantaranya: upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala upah pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Sementara, dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, ketentuan pengupahan hanya mengatur 7 macam kebijakan, diantaranya: upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Pada pasal pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang disisipkan 6 (enam) pasal diantara Pasal 88

dan Pasal 89, yakni Pasal 88A, Pasal 88B Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E dan Pasal 88F.<sup>92</sup>

Pasal-pasal pengupahan yang disoroti sebagai bentuk permasalahan bagi pekerja/buruh dinilai merugikan hak-hak pekerja/buruh, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Upah Minimum

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang menghilangkan pasal 89 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan menambah beberapa poin pada pasal 88C. Disebutkan dalam pasal 88C ayat (1) yang menyatakan bahwa “Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.” dan dalam pasal 88C ayat (2) yang menyatakan bahwa “Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota.” Frasa pada kata “dapat” dalam ayat (2) memantik respon negatif publik yang dinilai akan adanya kemungkinan gubernur tidak menetapkan upah minimum kabupaten/kota, karena penetapannya bersifat tidak wajib dan hal ini tentu akan memberikan dampak kepada pekerja/buruh dalam menerima upah yang bersifat murah.<sup>93</sup>

Ketentuan pasal 88C ayat (1) dan (2) juga dinilai hanya memberikan kewajiban upah minimum Provinsi, sedangkan upah minimum kabupaten/kota bersifat pilihan atau opsional. Padahal dari ketiga jenis upah minimum yang memiliki nilai upah paling rendah adalah upah minimum provinsi, karena untuk menetapkan upah minimum kabupaten/kota wajib memiliki nilai yang lebih tinggi dari upah minimum provinsi. Oleh karena itu, upah

---

<sup>92</sup> Satria Hadi Wibowo and Rasji Rasji, “Tinjauan Yuridis Pembayaran Upah Pekerja Di Bawah Upah Minimum Oleh Pengusaha Paska Pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja,” *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 10, no. 9 (2023): 4448, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31604/jips.v10i9.2023.4442-4450>.

<sup>93</sup> Adiwianto, Mahardika, and Leeavi, “Kepastian Hukum Tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja,” 350.

minimum provinsi tidak representatif terhadap penghidupan yang layak di suatu kabupaten/kota yang akan memungkinkan adanya dispartasi kondisi ekonomi-sosial antara kabupaten/kota dalam suatu provinsi.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang menghilangkan pasal 88 ayat (4) tentang kebutuhan hidup yang layak dalam ketentuan penetapan upah yang ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan mengganti ketentuan tersebut menjadi formula perhitungan upah minimum mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi dan indeks tertentu yang diatur dalam pasal 88D ayat (1) dan (2). Sehingga besaran upah minimum antara suatu daerah berbeda dengan daerah yang lainnya.<sup>94</sup>

Selanjutnya pasal 88D ayat (2) yang berbunyi bahwa “Formula penghitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu” menimbulkan beberapa penafsiran terhadap formula perhitungan upah minimum yang harus dibayarkan. Pertama, pemberian upah dapat berubah-ubah sesuai kondisi, bisa ditetapkan hasil formulasi perhitungan upah minimum lebih rendah dari standar upah minimum ketika kondisi normal, namun tidak bisa sebaliknya. Penafsiran pertama sebagai antisipasi kejadian seperti di masa pandemi yang juga mempertimbangkan keadaan Indonesia yang diprediksi terimbas resesi pada tahun 2023, sehingga pemerintah membuat regulasi formulasi pembayaran upah minimum dapat berubah sesuai kondisi.<sup>95</sup>

---

<sup>94</sup> Ibid., 353.

<sup>95</sup> Ibnu Murtadho, “Prinsip Penentuan Upah Minimum Pada PERPPU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Perspektif Maqashid Syariah,” *Buletin Hukum Ekonomi Syariah* 1, no. 01 (2023): 39–40.



Kemudian hal ini di perkuat dan ditegaskan kembali dalam pasal 88F, bahwa “Dalam keadaan tertentu Pemerintah dapat menetapkan formula perhitungan upah minimum yang berbeda dengan formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88D ayat (2).” Kedua, pasal ini bisa menjadi celah bagi pengusaha untuk mengakali pembayaran upah minimum lebih rendah dari seharusnya, jika terimbas oleh beberapa faktor di atas, tentu ini akan menjadi hal yang kembali menjadi perhatian pemerintah meskipun beberapa pengusaha diuntungkan dengan pasal ini. Ketiga, penentuan upah yang berubah-ubah juga bisa menyusahkan pengusaha, beberapa variabel yang disebutkan oleh pasal 88D tidak jelas indikator yang harus dipenuhi, juga membuat pengusaha kerja dua kali mengatur pengeluaran untuk pengupahan. Keempat, dari segi pekerja pasal ini cukup mngkhawatirkan, sebab sewaktu-waktu upah bisa berubah bila variabel-variabel yang disebutkan dalam pasal 88D terpenuhi, sehingga para pekerja bisa mendapatkan upah yang rendah dari semestinya.<sup>96</sup> Beberapa penafsiran tersebut akibat dari bias bahasa yang digunakan dalam pasal 88D, padahal aspek hukum yang harus dipenuhi dalam Undang-Undang salah satunya adalah kejelasan bahasa.

Penghapusan ketentuan pada pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjadikan tidak berlakunya lagi kebijakan upah minimum sektoral dan hanya memberlakukan kebijakan upah minimum provinsi yang tentunya hal ini akan membuat tidak adanya perbedaan pengupahan yang disesuaikan dengan spesifikasi keahlian persektor, sehingga adanya kemungkinan nilai upah minimum pekerja sektor pertambangan atau sektor otomotif disamakan dengan pekerja sektor makanan atau sektor tekstil yang kenyataannya pekerja sektor pertambangan atau sektor otomotif mempunyai keahlian

---

<sup>96</sup> Ibid.

khusus yang tentu berbeda dengan pekerja sektor makanan atau sektor tekstil yang memang hal ini berkonsekuensi terhadap upah.

Adanya penghapusan upah minimum sektoral dengan alasan yang tidak yang tidak jelas yang mana diketahui bahwa selama ini upah minimum sektoral dinilai lebih representatif karena mewakili kondisi pada sektor tertentu, penghapusan tersebut justru cenderung merugikan pekerja. Presiden KSPI (Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia), Iqbal Said mengatakan bahwa substansi dalam Undang-Undang Cipta Kerja terbaru khususnya pada Klaster Ketenagakerjaan sama dengan Undang-Undang Cipta Kerja yang diminta dilakukan perbaikan oleh Mahkamah Konstitusi setelah dilakukan pengujian formil, yakni hampir seluruhnya memberikan kerugian bagi pekerja/buruh, salah satunya pada pasal pengupahan.

Kemudian, upah minimum yang hanya diatur dalam upah minimum provinsi yang ditetapkan oleh gubernur akan membuat peluang konspirasi antara gubernur dan pengusaha yang memberi jasa berupa ongkos politik saat kampanye pemilihan gubernur dan memungkinkan penetapan upah minimum mengikuti kepentingan para pengusaha yang dirasa memiliki pengaruh kuat dalam kekuasaan gubernur.

## 2. Struktur dan Skala Upah

Tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pada pasal 92 ayat (1) menyatakan bahwa “Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.”<sup>97</sup> Namun, dilakukan perubahan pada pasal tersebut yakni diubah dalam Undang-Undang Cipta Kerja pada pasal 92 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Pengusaha wajib menyusun struktur

---

<sup>97</sup> “Pasal 92 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.”

dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.”<sup>98</sup>

Perbedaan penyusunan struktur dan skala upah antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja terletak pada pertimbangan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi pekerja yang kemudia pertimbangan tersebut ditiadakan dan diubah dengan hanya berdasarkan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Perubahan pertimbangan tersebut perlu dikritisi, karena pada ketentuan lama terkait struktur dan skala upah menjadi salah satu upaya untuk mendorong *upgrading* kompetensi pekerja dengan memberikan reward berupa kenaikan gaji/upah. Sedangkan, dengan ketentuan baru yang ada dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang dapat membuat kontraproduktif dengan cita-cita perbaikan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) pekerja Indonesia.

Pada pasal 92 ayat (2) menerangkan bahwa struktur dan skala upah sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai pedoman untuk menetapkan upah bagi pekerja/buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih. Ketentuan dalam penetapan upah ini berdasarkan atas satuan waktu dan satuan hasil yang sebagaimana telah ditetapkan dalam pasal 88B ayat (1) bahwa upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu; dan/atau satuan hasil. Upah satuan waktu adalah upah yang ditetapkan berdasarkan satuan waktu seperti harian, mingguan, atau bulanan. Sedangkan, upah satuan hasil adalah upah yang ditetapkan berdasarkan hasil dari pekerjaan yang telah disepakati.

Dengan demikian, tentunya ketentuan ini berbeda dengan ketentuan upah dalam Undang-Undang

---

<sup>98</sup> “Pasal 92 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.”

Ketenagakerjaan yang sebelumnya tidak mengatur perhitungan upah kerja berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil. Walaupun dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang tidak secara tegas dikatakan upah perjam, namun boleh jadi perangkat hukum yang digunakan kelak dengan upah perjam telah disiapkan. Apabila ketentuan struktur dan skala upah ini dijadikan sebagai pedoman untuk menetapkan upah dengan berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil, maka pekerja/buruh akan rugi karena *take home pay* yang diterima bisa jauh dari Upah Minimum Regional.

### 3. Upah Uang Pesangon

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur pasal-pasal terkait dengan perhitungan upah pesangon bagi pekerja/buruh. Akan tetapi, sejak disahkannya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja hingga dilakukan perbaikan Undang-Undang tersebut dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 dan hingga ditetapkannya Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, ketentuan uang pesangon bagi korban PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) ini telah dan tetap dihapuskan.

Terdapat beberapa pasal tentang upah uang pesangon yang telah dihapuskan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, diantaranya sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi

Undang-Undang menghapuskan ketentuan dalam pasal 156 terkait dengan ketetapan uang pengganti hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), yang meliputi penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan dengan ketetapan 15% dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat yang sebelumnya ketentuan ini diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 156 ayat (4) poin c, namun ketentuan tersebut kini telah ditiadakan.

- b. Pada pasal 161 Undang-Undang Ketenagakerjaan diterangkan bahwa pekerja/buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) karena mendapat surat peringatan berhak mendapatkan uang pesangon. Namun, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang menghapuskan ketentuan dalam pasal 161 terkait dengan ketetapan uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) karena surat peringatan.
- c. Pada pasal 163 Undang-Undang Ketenagakerjaan diterangkan bahwa pekerja/buruh berhak memperoleh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali lipat apabila pengusaha melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan/peleburan perusahaan dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya. Namun, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang menghapuskan ketentuan dalam pasal 163 terkait ketetapan uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) karena peleburan, pergantian status kepemilikan perusahaan.

- d. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang menghapuskan ketentuan dalam pasal 164 dan 165 terkait ketentuan uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) karena pengusaha merugi selama 2 tahun dan pailit, maka nantinya apabila pekerja/buruh yang di PHK karena perusahaan mengalami kerugian selama 2 tahun dan pailit, maka mereka sudah tidak berhak menerima uang pesangon karena ketentuan tersebut telah diadakan.
- e. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang menghapuskan ketentuan dalam pasal 166 terkait ketentuan uang santunan berupa pesangon bagi ahli waris atau keluarga jika pekerja/buruh meninggal dunia. Maka, ahli waris atau keluarga tidak berhak mendapatkan uang santunan berupa pesangon apabila pekerja/buruh meninggal dunia.
- f. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang menghapuskan ketentuan dalam pasal 167 terkait ketentuan uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) karena telah memasuki usia pensiun, maka pekerja/buruh yang di PHK karena memasuki usia pensiun sudah tidak berhak mendapatkan upah pesangon.
- g. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang menghapuskan ketentuan dalam

pasal 172 terkait ketetapan uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) karena sakit berkepanjangan, cacat kecelakaan kerja yang menyebabkan tidak masuk selama 12 bulan/1 (satu) tahun, maka pekerja/buruh tersebut sudah tidak berhak mendapatkan uang pesangon maupun uang pengganti.

#### **D. Pasal Pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Adanya dua pihak dalam hubungan kerja yaitu pengusaha dan pekerja, hubungan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja.<sup>99</sup> Pemberi upah dalam sebuah sistem pengupahan adalah pengusaha sedangkan penerima upah adalah pekerja. Aturan pemberian upah diatur oleh hukum di dalam sebuah peraturan perundang-undangan dan terdapat dalam perjanjian kerja atau kesepakatan bersama antara pemberi kerja dan pekerja. Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja selama ketentuan upah dalam perjanjian tersebut tidak bertolak belakang dengan peraturan perundang-undangan.

Apabila ketentuan dalam perjanjian kerja bertentangan dengan undang-undang, maka upah yang berlaku adalah upah yang aturannya ada di dalam undang-undang. Dalam menetapkan upah setiap pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan maupun di luar perusahaan perlu mendapatkan penghasilan yang mampu memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi kemanusiaan. Artinya, nominal upah yang diperoleh pekerja/buruh dari hasil kerjanya diharapkan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya secara layak yang meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.<sup>100</sup>

---

<sup>99</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), 63.

<sup>100</sup> Abdul R Budiono, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT Indeks, 2011), 29.

Untuk mewujudkan pendapatan yang dapat memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, melalui peraturan perundang-undangan pemerintah menetapkan suatu kebijakan pengupahan dalam melindungi pekerja/buruh. Sebagaimana yang telah diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan dalam pasal 88 ayat (1) bahwa: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pada umumnya, sistem pengupahan di Indonesia memiliki beberapa fungsi yaitu diantaranya untuk menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja atau keluarganya, bentuk imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan intenf sebagai acuan dalam meningkatkan produktivitas kerja.<sup>101</sup>

Berdasarkan penjelasan yang diterangkan dalam pasal 88 ayat (1) di atas, dapat diartikan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan penghasilan yang memenuhi peggidupan yang layak. Pemerintah telah mengatur kebijakan pengupahan untuk mewujudkan serta melindungi hak pekerja dalam menerima upah, yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kebijakan pengupahan tersebut meliputi:

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalannya hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yaang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;

---

<sup>101</sup> FirmanSyah and Fauzy, “Sistem Upah Minimum Kabupaten Dalam Perspekti Islam (Studi Kasus Pada Upah Minimum Kabupaten Sidoarjo),” 435.



- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pada point a, kebijakan pengupahan upah minimum merupakan suatu sistem pengupahan yang banyak diterapkan di beberapa negara. Upah minimum merupakan alat proteksi bagi pekerja/buruh dalam mempertahankan nilai upah yang diperoleh agar tidak menurun dalam mencukupi kebutuhan sehari-hari. Upah minimum bertujuan untuk memberikan jaringan pengaman di sektor tenaga kerja serta menjaga pekerja agar memperoleh upah yang layak. Penetapan upah minimum juga guna menghindari para pekerja/buruh dari kesewenang-wenangan pengusaha dalam memberikan upah. Pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 telah menetapkan bahwa upah minimum terdiri dari:

- a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi kabupaten/kota;
- b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah kabupaten/kota.

Kebijakan upah minimum sektoral kabupaten/kota dibentuk setelah upah minimum kabupaten/kota dan upah minimum provinsi ditentukan, setelah diterapkannya UMK dan UMP maka dibentuknya kesepakatan antara asosiasi pengusaha pada sektor unggulan dan serikat pekerja/buruh. Jika pada suatu kabupaten/kota mempunyai sektor unggulan, maka Dewan Pengupahan kabupaten/kota akan memberitahukan hasil kajian kepada asosiasi pengusaha pada sektor yang bersangkutan dan melakukan diskusi untuk membahas perusahaan yang masuk dalam sektor unggulan serta pembahasan terkait jumlah nominal upah minimum sektoral kabupaten/kota. Pada pasal 15 angka 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 15 tahun 2018, yang menyatakan apabila dalam sebuah kabupaten/kota tidak memiliki sektor unggulan maka gubernur tidak dapat menetapkan upah minimum sektoral dan akan diberlakukan

upah minimum kabupaten/kota.<sup>102</sup>

Kententuan upah minimum lebih lanjut diatur dalam pasal 90 yang menjelaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dan bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum (mengalami kesulitan keuangan) dapat dilakukan penangguhan. Hal ini dinilai dapat memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh agar tetap dapat bekerja pada perusahaan tersebut, dimaksudkan juga untuk memberikan kepastian hukum mengenai keberlangsungan suatu hubungan kerja.

Upah minimum sektoral provinsi harus lebih besar dengan sekurang-kurangnya 5% dari upah minimum provinsi, sedangkan upah minimum sektoral kabupaten/kota harus lebih besar dengan sekurang-kurangnya 5% dari upah minimum kabupaten/kota. Terkait dengan penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan dan pelaksanaan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Jika penangguhan berakhir maka perusahaan wajib melakukan upah minimum sesuai dengan yang berlaku pada saat itu, namun tidak wajib membayar penenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada saat diberikan penangguhan.<sup>103</sup> Permohonan dalam hal penangguhan upah minimum harus dilakukan dengan adanya kesepakatan diantara perusahaan dan pekerja. Penetapan upah minimum ini merupakan intervensi negara dalam memberikan perlindungan terhadap hak pekerja dalam melindungi para pekerja dengan didasarkan pada standar kebutuhan hidup yang layak.

---

<sup>102</sup> Chyntia Prihatin Ningsih and Boy Yendra Tamin, "Dampak Hilangnya Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia," *Abstract of Undergraduate Research, Faculty of Law, Bung Hatta University* 12, no. 1 (2020): 3–4.

<sup>103</sup> Titin Rusmiati, "Implementasi Sistem Pengupahan Pada Perjajian Kerja Di BMT An-Nafi Batanghari Lampung Timur" (IAIN Metro, 2018), 17.

Pada point b ialah kebijakan pengupahan upah kerja lembur, apabila pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh melebihi ketentuan waktu kerja yang telah ditetapkan makapekerja/buruh tersebut berhak mendapatkan upah kerja lembur.<sup>104</sup> Sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 78 ayat (2) bahwa “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur.” Ketentuan waktu kerja lembur yang paling banyak dilakukan ialah 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu yang tentunya dalam waktu kerja lembur tetap harus ada persetujuan antara pengusaha dan pekerja.

Selanjutnya pada point c,d ialah upah tidak masuk kerja karena berhalangan dan upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, dalam Pasal 93 ayat (1) disebutkan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, yang ditegaskan dalam ayat (2) bahwa hal tersebut tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;

---

<sup>104</sup> Wulan Yulianita and Kadek Sarna, “Tinjauan Yuridis Terhadap Jangka Waktu Pembayaran Upah Kerja Lembur Bagi Pekerja Tetap,” *Jurnal Kertha Semaya* 4, no. 3 (2016): 3.

- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari pengusaha.

Kebijakan pengupahan pada point e adalah upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, yang mana telah dipaparkan sebelumnya dalam pasal 93 bahwa pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja tidak melakukan pekerjaannya disebabkan pekerja tersebut menggunakan hak waktu istirahat kerjanya.

Pada point i, kebijakan pengupahan berupa struktur dan skala upah yang dalam ketenagakerjaan di Indonesia memiliki ketentuan yang mengharuskan tiap-tiap perusahaan untuk membentuk aturan terhadap struktur dan skala upah yang berlaku bagi seluruh karyawan. Struktur dan skala upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai tertinggi, yang memuat kisaran nominal upah dari yang terkecil sampai terbesar kepada setiap golongan jabatan. Struktur dan skala upah mendeskripsikan jenjang upah di perusahaan yang digunakan sebagai pedoman dalam menetapkan gaji karyawan, yang bertujuan untuk menciptakan upah yang berkeadilan, mengurangi kesenjangan gaji serta membantu perusahaan dalam memiliki skala pemberian gaji yang baku

sebagai bagian dari sistem kompensasi yang baik.<sup>105</sup> Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 92 ayat (1) menyatakan bahwa “*Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.*”

Kebijakan Pengupahan pada point j adalah upah pesangon yang diberikan apabila terjadi PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), maka pekerja/buruh dan keluarganya tentu akan mengalami masa-masa yang sulit. Oleh sebab itu, Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengharuskan atau mewajibkan setiap perusahaan untuk membantu atau setidaknya mengurangi beban pekerja/buruh yang terkena PHK dengan upaya memberikan uang pesangon, uang penghargaan dan uang pengganti hak. Uang pesangon ialah uang yang diberikan kepada pekerja/buruh ketika terjadi PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dengan berdasarkan lamanya masa kerja yang telah ditempuh oleh pekerja tersebut.<sup>106</sup>

Perhitungan upah pesangon telah diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahwa uang pesangon meliputi cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja, penggantian perumahan dan pengobatan serta perawatan ditetapkan 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat, dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

---

<sup>105</sup> “Lihat Data Aturan Menyusun Struktur Dan Skala Upah Terkini,” 2021.

<sup>106</sup> Siti Solekha et al., “Omnibus Law Cipta Kerja Dan Perspektif Ekonomi Islam Tentang Tenaga Kerja,” *Ats-Tsarwah: Jurnal Hukum Ekonomi Islam* 1, no. 1 (2021): 2–24.



## BAB IV

### ANALISIS PENELITIAN

#### **A. Ketentuan Pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang**

Dalam suatu hubungan kerja tentu melibatkan adanya dua pihak, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh yang mana kedua belah pihak tersebut memiliki hak dan kewajiban yang patut dijalankan oleh keduanya. Salah satu hak dari pekerja/buruh yakni mendapatkan penghasilan berupa upah, imbalan, atau gaji. Penghasilan yang didapatkan oleh pekerja harus dapat memenuhi kebutuhannya dan layak bagi kemanusiaan. Sebagaimana yang telah tertuang di dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 88 ayat (1) yang menegaskan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Untuk mewujudkan tujuan pengupahan dengan dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, melalui peraturan perundang-undangan pemerintah membentuk sebuah kebijakan terkait pengaturan pengupahan. Kebijakan pengupahan tersebut diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana kebijakannya sebagai berikut: 1) upah minimum, 2) upah kerja lembur, 3) upah tidak masuk kerja karena berhalangan, 4) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, 5) upah karena menjalankan hak waktu istirahatnya; 6) bentuk dan cara pembayaran upah, 7) denda dan potongan upah, 8) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, 9) struktur dan skala pengupahan yang proporsional, 10) upah untuk pembayaran pesangon, dan 11) upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Namun kebijakan pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah tidak berlaku lagi sejak pemerintah dan DPR (Dewan Perwakilan Rakyat) bersama-sama mengesahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang setelah dilakukan pengujian formil dinyatakan inskonstitusional bersyarat cacat formil dan diminta untuk melakukan perbaikan prosedur dalam penetapannya. Dalam rangka pelaksanaan putusan uji formil tersebut, Presiden melakukan perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 yang dalam substansinya telah ditambahkan pengaturan tentang metode *Omnibus* dan *meaningfull participation*.

Selanjutnya presiden juga menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menggunakan metode *Omnibus law* yang sifatnya merubah, menghapus dan menambah. Dengan persetujuan bersama Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja tersebut ditetapkan dan disahkan menjadi Undang-Undang pada tanggal 31 Maret 2023, yakni Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Sejak penerbitan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang hingga penetapannya menjadi Undang-undang kembali memunculkan adanya penolakan dan polemik yang dinilai pasal-pasal nya mengabaikan dan merugikan hak-hak pekerja atau buruh khususnya pasal pengupahan, dalam pembentukannya terkesan terburu-buru hingga abai terhadap prinsip keadilan dan keterbukaan yang dalam hal ini *meaningfull participation* yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Peubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan tidak terealisasi.



Berikut ini adalah pasal-pasal pengupahan melalui adanya perubahan, penghapusan dan juga penambahan yang disoroti sebagai bentuk permasalahan bagi pekerja/buruh dinilai merugikan hak-hak pekerja/buruh yaitu terkait upah minimum, struktur dan skala upah, dan upah uang pesangon.

Pemerintah memiliki suatu kewajiban dalam penetapan upah, yakni dengan menetapkan upah minimum. Penentuan tersebut memiliki tujuan untuk memajukan kesejahteraan umum sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta diamanatkan dalam pasal 27 ayat (2) yakni, setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terdapat perubahan ketentuan di beberapa pasal, seperti pada pasal 88C ayat (1) dan (2), 88D ayat (2), 88F, 92 ayat (1) dan (2) dan pasal 156 ayat (4).

Pertama, pasal 88C ayat (2) yang menyatakan bahwa “Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota.” Frasa pada kata “dapat” dalam ayat (2) memantik respon negatif publik yang dinilai akan adanya kemungkinan gubernur tidak menetapkan upah minimum kabupaten/kota, karena penetapannya bersifat tidak wajib dan hal ini tentu akan memberikan dampak kepada pekerja/buruh dalam menerima upah yang bersifat murah.

Pasal 88D ayat (2) menyatakan bahwa “Formula penghitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu. Pasal ini menimbulkan beberapa penafsiran terhadap formula perhitungan upah minimum yang harus dibayarkan. Pertama, pemberian upah dapat berubah-ubah sesuai kondisi, bisa ditetapkan hasil formulasi perhitungan upah minimum lebih rendah dari standar upah minimum ketika kondisi normal, namun tidak bisa sebaliknya. Penafsiran pertama sebagai antisipasi kejadian seperti di masa pandemi yang juga mempertimbangkan keadaan Indonesia yang diprediksi terimbas resesi pada tahun 2023, sehingga

pemerintah membuat regulasi formulasi pembayaran upah minimum dapat berubah sesuai kondisi.

Kemudian hal ini diperkuat dan ditegaskan kembali dalam pasal 88F, bahwa “Dalam keadaan tertentu Pemerintah dapat menetapkan formula perhitungan upah minimum yang berbeda dengan formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88D ayat (2).” dari segi pekerja pasal ini cukup mngkhawatirkan, sebab sewaktu-waktu upah bisa berubah bila variabel-variabel yang disebutkan dalam pasal 88D terpenuhi, sehingga para pekerja bisa mendapatkan upah yang rendah dari semestinya. Hal ini belum tentu dapat merepresentasikan kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja/buruh, dan hanya akan memberikan keuntungan bagi pengusaha semata, selain itu seharusnya upah minimum didasarkan dengan profesionalisme pekerja/buruh bukan dengan pertumbuhan ekonomi/inflasi sering kali naik turun.

Penghapusan ketentuan pada pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjadikan tidak berlakunya lagi kebijakan upah minimum sektoral dan hanya memberlakukan kebijakan upah minimum provinsi yang tentunya hal ini akan membuat tidak adanya perbedaan pengupahan yang disesuaikan dengan spesifikasi keahlian persektor, sehingga adanya kemungkinan nilai upah minimum pekerja sektor pertambangan atau sektor otomotif disamakan dengan pekerja sektor makanan atau sektor tekstil yang kenyataannya pekerja sektor pertambangan atau sektor otomotif mempunyai keahlian khusus yang tentu berbeda dengan pekerja sektor makanan atau sektor tekstil yang memang hal ini berkonsekuensi terhadap upah.

Kedua, terkait struktur skala dan upah dalam pasal 92 ayat (1), perbedaan penyusunan struktur dan skala upah antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja terletak pada pertimbangan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi pekerja yang kemudia pertimbangan tersebut ditiadakan dan diubah dengan hanya berdasarkan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Perubahan pertimbangan tersebut perlu dikritisi, karena pada ketentuan lama terkait struktur dan skala upah menjadi salah satu upaya untuk mendorong *upgrading* kompetensi pekerja dengan memberikan reward berupa kenaikan gaji/upah. Sedangkan, dengan ketentuan baru yang ada dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang dapat membuat kontraproduktif dengan cita-cita perbaikan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) pekerja Indonesia.

Ketiga, Undang-Undang Cipta Kerja menghilangkan atau menghapus pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang kebijakan pemberian upah uang pesangon kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Yang mana pada saat hal tersebut terjadi pengusaha diwajibkan membantu meringankan beban pekerja/buruh sekurang-kurangnya dengan memberikan upah pesangon kepada pekerja/buruh. Namun dalam Undang-Undang Cipta Kerja hal tersebut sudah tidak berlaku, oleh karena itu pekerja/buruh tidak akan lagi menerima uang pesangon berupa uang penggantian hak dan uang penghargaan yang harusnya diterima sebesar 15% yang meliputi uang penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan. Terjadi pemutusan hubungan kerja tentu akan membuat kondisi pekerja/buruh mengalami mata pencahariannya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dan tentunya buruh/pekerja akan mengalami kesulitan.

#### **B. Analisis *Siyasah Dusturiyyah Syar'iyah* terhadap Ketentuan Pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023**

*Fiqh Siyasah* pembahasannya mencakup hubungan masyarakat dengan Negara yang bertujuan demi terciptanya kemaslahatan umat. Hubungan tersebut diatur dalam suatu ketentuan yang tertulis (konstitusi) dan tidak tertulis (konfensi). *Siyasah Dusturriyah Syar'iyah* adalah bagian *fiqh siyasah* yang membahas masalah perundang-undangan Negara. Pembahasan dalam skripsi ini adalah mengenai

ketentuan pengupahan pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 yang kembali menimbulkan penolakan dan polemik dari berbagai kelompok masyarakat, terutama masyarakat yang terdampak langsung atau menjadi subjek dalam kebijakan tersebut, dalam hal ini adalah pekerja/buruh.

Prinsip musyawarah (*Syura*) harus digunakan dalam membentuk suatu aturan, dalam hal ini lembaga yang berwenang juga harus melibatkan kelompok masyarakat yang terdampak langsung atas suatu aturan yang akan dibentuk atau yang menjadi subjek dari suatu regulasi. Hal ini dilakukan agar terciptanya suatu aturan yang tidak menimbulkan berbagai perdebatan setelahnya. Prinsip musyawarah ditemukan dalam Al-Qur'an Surat Ali 'Imran [3]: 159

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ  
لَأَنْفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي  
الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

*“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.”*

Yang dimaksud urusan dalam ayat di atas adalah urusan peperangan dan hal-hal duniawiyah, seperti urusan politik, ekonomi, kemasyarakatan dan lain-lainnya. Jadi terkait

pembentukan peraturan perundang-undangan contohnya pasal tentang ketentuan pengupahan, juga hendaknya dilakukan musyawarah agar mencapai mufakat, tidak secara diam-diam dan buru-buru.

Ketika membentuk suatu kebijakan, dalam hal ini kebijakan pengupahan tentu harus ada prinsip-prinsip yang digunakan, Islam telah mengatur prinsip keadilan dan kelayakan. Prinsip keadilan, yang mana kata adil merupakan sifat yang menunjukkan perlakuan, perbuatan adil artinya tidak berat sebelah atau tidak memihak salah satu dan berpegang teguh pada kebenaran. Kata adl memiliki arti sama (persamaan) dalam Qur'an Surat an-Nisa' [4] : 58, sebagaimana diterangkan:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ

النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ

سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

*“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”*

Menurut Imam At-Thabari dalam tafsirnya, ayat ini ditunjukkan kepada para pemimpin, pemegang kekuasaan untuk menjaga amanat yang telah diberikan kepada dirinya terutama hal yang berkaitan dengan rakyat maupun bawahannya, serta berbuat adil dalam membentuk suatu aturan dan dalam memberikan suatu keputusan. Prinsip keadilan adalah kunci utama penyelenggaraan Negara. Keadilan dalam hukum menghendaki setiap warga Negara

sama kedudukannya di depan hukum. Ketika Rasulullah saw memulai membangun Negara Madinah, beliau memulai dengan membangun komitmen bersama dengan semua elemen masyarakat yang hidup di Madinah dari berbagai suku dan agama.

Jika dilihat dari penjabaran di atas, lembaga legislatif memiliki kekuasaan menetapkan suatu aturan dengan berdasarkan prinsip dan menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan bagi rakyat, agar suatu peraturan yang telah ditetapkan dapat diterima baik oleh masyarakat luas, terutama masyarakat yang terkait dengan adanya aturan tersebut sehingga dapat tercapai kemaslahatan bagi masyarakat. Mengingat kekuasaan legislasi (*al-Sultah al-Tasyri'iyah*) lembaga legislatif didapat dari pihak yang memiliki kedaulatan dan merupakan sumber kekuasaan yaitu rakyat.

Pemerintah dalam melaksanakan kekuasaan legislasi, membentuk dan memperbaiki suatu aturan dalam hal ini Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Peengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang harus berpegang teguh pada al-Qur'an dan as-Sunnah serta memperhatikan prinsip-prinsip dalam pembentukan suatu peraturan seperti musyawarah (*syuro*) dan prinsip keadilan, agar tidak ada lagi masyarakat yang merasa dirugikan haknya dan suatu aturan dapat diterima oleh masyarakat luas.

Keadilan merupakan hak setiap manusia dengan sebab sifatnya sebagai manusia dan dalam hal ini menjadi dasar keadilan dalam ajaran-ajaran tertentu. Keadilan Allah merupakan rahmat dan kebaikan-Nya, Allah mempunyai hak atas semua yang ada. Sedangkan, semua yang ada tidak memiliki sesuatu di sisi-Nya. Penjelasan prinsip keadilan dan kelayakan dalam pengupahan dijelaskan sebagaimana berikut:

1. Adil dan transparan, Rasulullah SAW bersabda, “Sesungguhnya manusia yang paling dicintai Allah SWT dan paling dekat tempat duduknya pada hari

kiamat adalah pemimpin yang adil, sedangkan manusia paling dibenci oleh Allah dan paling jauh tempat duduknya adalah pemimpin yang zalim.” (HR At-Tirmidzi). Hadist tersebut dapat dipahami bawa prinsip utama keadilan terletak pada jekelasan akad dan komitmen melakukannya, Akad dalah perburuhan ialah yang terjadi antara pengusaha dan pekerja.

2. Adil yang proporsional, makna adil sebagai suatu hal yang porposional dapat dilihat dari dasar prinsip yang digunakan oleh Rasulullah SAW dan Khulafaur Rasyidin, yang dalam penentuan upah pekerja tidak berlebihan taupun sedikit. Tujuan utamanya, agar mereka mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya.
3. Layak, bahwa upah yang diterima oleh pekerja/buruh dilihat dari tiga aspek yakni: pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal). Selain itu, upah yang layak juga upah yang harus sesuai dengan harga pasar tenaga kerja. Sehingga pekerja tidak tereksplotasi sepihak.

Kebijakan upah minimum yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dianggap menjadi salah satu point yang dipermasalahkan oleh pekerja/buruh Dari pemaparan di atas mengenai kebijakan upah minimum yang penetapannya ditentukan berdasarkan pertumbuhan ekonomi, inflansi, dan indeks tertentu bukan dengan penghidupan yang layak dan upah minimum yang hanya berdasarkan provinsi dengan nominal upah minimum provinsi. Hal ini tentu bertentangan atau bertolak belakang dengan pengaturan pengupahan dalam fikih siyash yang telah disyariatkan ke dalam Islam. Karena, pada dasarnya Islam dalam menetapkan pemberian upah melihat dari kemampuan dan profesonalisme kerja. Bukan berdasarkan pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu yang bersifat berubah-berubah yang sering kali naik turun. Selain itu, Islam juga menetapkan upah dengan berdasarkan prinsip kelayakan yang mana layak dalam

memenuhi kebutuhan hidup buruh/pekerja, layak dalam kategori pangan, papan, dan sandang.

Adanya penghapusan upah minimum berdasarkan sektoral provinsi kabupaten/kota yang telah dihilangkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang mengakibatkan tidak adanya perbedaan nominal upah yang akan diterima antar sektor, yang mana setiap sektor pada dasarnya memiliki keahlian atau kemampuan yang berbeda-beda. Persoalan ini juga dapat dikatakan sebagai hal yang tidak sejalan dengan pengaturan pengupahan yang ada dalam Islam. Bahwa dalam Islam telah diatur adanya perbedaan tingkat upah yang diterima oleh buruh/pekerja yang disebabkan karena adanya perbedaan kemampuan maupun bakat dan hasil material dari tiap-tiap pekerja.

Kemudian, pengupahan upah minimum dengan hanya berdasarkan provinsi yang mana jenis upah tersebut adalah jenis upah yang paling rendah dan akan mengakibatkan buruh/pekerja mendapatkan upah bersifat murah yang terbilang sedikit. Tentu hal ini bertentangan atau bertolak belakang dalam pengaturan pengupahan dalam prinsip adil secara proporsional di Islam. Prinsip adil secara proporsional ialah upah yang diberikan tidak boleh berlebihan dan tidak boleh terlalu sedikit, yang bermakna bahwa Islam memberikan upah dari sisi keadilan yang mana pekerjaan yang sama dengan hasil yang sama akan diberikan dengan berupa upah/bayaran/gaji/imbalan yang sama pula (proporsional).

Terkait struktur dan skala upah Pada dasarnya alangkah lebih baik dan dirasa lebih adil apabila pengaturan struktur dan skala upah yang ditetapkan dengan berdasarkan golongan atau jabatan yang berarti akan adanya perbedaan nominal upah yang akan diterima pada tiap-tiap buruh/pekerja. Karena dalam Islam sendiri, adanya perbedaan pengupahan yang ditentukan dari adanya kemampuan dan bakat seseorang yang menjadi faktor besar dan kecilnya upah. Tentunya, buruh/pekerja yang telah memangku golongan dan jabatan



tinggi tersebut mempunyai kemampuan dan bakat yang membuat buruh/pekerja tersebut layak untuk mendapatkan tingkatan upah yang tinggi. Oleh karena itu, jika penyusunan struktur dan skala upah tidak dilihat berdasarkan hal tersebut akan adanya penyamaan nominal upah yang diterima oleh buruh/pekerja baik yang memiliki golongan atau jabatan yang tinggi dengan buruh/pekerja yang masih terbilang baru.

Kemudian terkait upah uang pesangon. Terjadi pemutusan hubungan kerja tentu akan membuat kondisi buruh/pekerja mengalami mata pencahariannya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dan tentunya pekerja/buruh akan mengalami kesulitan. Oleh karena itu, Islam telah diajarkan untuk saling tolong menolong dalam kebaikan yang mana dalam Islam sendiri telah mengatur bahwa pemberian pesangon sebagai kompensasi dalam meringankan buruh/pekerja hukumnya wajib. Sebagaimana Islam mewajibkan dikuatkannya akad-akad atau perjanjian kerja untuk terjaminnya hak-hak dan tegaknya keadilan di antara manusia. Maka, penghapusan dalam Undang-Undang Cipta Kerja terkait ketentuan pemberian upah uang pesangon kepada pekerja/buruh dianggap menjadi suatu permasalahan yang membuat adanya ketidakadilan bagi pekerja/buruh dan hal ini tidak sejalan dengan pengaturan pengupahan yang ada dalam Islam.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis menyimpulkan analisis *Siyasah Dusturiyyah Syar'iyah* terhadap ketentuan pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, termasuk dalam *Siyasah Dusturiyyah Syar'iyah* kekuasaan legislatif (*al-Sultah al-Tasyri'iyah*), belum sesuai atau bertentangan dengan prinsip keadilan juga kelayakan dalam *fiqh siyasah* (Q.S an-Nisa' [4]:58), dikarenakan masih banyaknya polemik dan penolakan atas dasar ketidakadilan bagi hak-hak pekerja/buruh atau berat sebelah condong pada kepentingan para investor dalam substansi pasal-pasal pengupahan seperti dalam pasal 88C, 88D, 88F terkait upah minimum, pasal 92 terkait struktur dan skala upah, dan pasal

156 terkait dengan upah uang pesangon yang dapat merugikan hak-hak pekerja/buruh. Dalam penetapannya juga kurangnya prinsip musyawarah (*syuro*) yang melibatkan masyarakat.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian pembahasan dalam skripsi ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 khususnya pada klaster ketenagakerjaan pasal pengupahan yaitu pasal 88C, 88D, 88F terkait upah minimum, pasal 92 terkait struktur dan skala upah, dan pasal 156 terkait upah uang pesangon mendapat penolakan dari kelompok masyarakat karena mengakibatkan kerugian pada golongan pekerja/buruh. Penetapan dalam bentuk perubahan dan penambahan pasal dalam pasal-pasal pengupahan hanya memberikan keuntungan bagi pengusaha dan mengabaikan kepentingan ataupun hak-hak pekerja/buruh. Sehingga menyebabkan adanya ketidakadilan dalam ketentuan pengupahan.
2. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 masuk dalam ruang lingkup *Siyasah Dusturiyyah Syar'iyah* kekuasaan legislatif (*al-Sultah al-Tasyri'iyah*), dalam hal ini khususnya pasal pengupahan yaitu pasal 88C, 88D, 88F terkait upah minimum, pasal 92 terkait struktur dan skala upah, dan pasal 156 terkait upah uang pesangon belum sesuai atau bertentangan. Dalam penetapannya kurang mengedepankan prinsip musyawarah dan prinsip keadilan dalam menjalankan amanah dan tugasnya, dan dalam ajaran Islam (syariat Islam) telah ditegaskan bahwa pemberian atau pembayaran upah harus dilakukan dengan prinsip keadilan, yakni proporsional; dan prinsip kelayakan hingga terciptanya kemaslahatan bagi umat.

## B. Rekomendasi

Sebagai usulan dalam penulisan skripsi ini, maka perlu kiranya disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Sebagai lembaga yang berwenang dalam pembentukan peraturan perundang-undangan, disarankan dalam setiap proses harus mengikuti prosedur yang ada dan sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Mengedepankan prinsip keadilan dan asas keterbukaan, kemauan tinggi untuk melibatkan masyarakat dalam pembahasan undang-undang berikutnya, sehingga aturan mengenai *meaningfull participation* dapat terealisasi dengan baik dan tidak adanya pihak yang merasa dirugikan akibat kebijakan yang dibentuk serta tidak adanya konflik baik secara vertikal maupun horizontal akibat pembentukan sebuah kebijakan.
2. Pemerintah perlu memperhatikan aspirasi masyarakat khususnya kelompok-kelompok yang akan menjadi subjek utama dalam regulasi yang dibentuk dengan peduli akan hal-hal yang menjadi permasalahan bagi golongan pekerja/buruh.

## DAFTAR RUJUKAN

### Buku

- Abdul R Budiono. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Indeks, 2011.
- Al-Mawardi, Imam, Abdul Hayyie Al-Kattani, Kamaluddin Nurdin, M H Dadi, and I Dendi. "Hukum Tata Negara Dan Kepemimpinan Dalam Takaran Islam." (*No Title*), 2000.
- Al-Qardhawi, Yusuf. *Fiqh Daulah Dalam Perspektif Al-Quran Dan Sunnah Alih Bahasa Kathun Suhardi*. Jakarta: Raja Grafindo, 1994.
- Arikunto, Suharsimi. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Tarsito, 1996.
- Djazuli, Atjep. "Fiqh Siyasah: Implementasi Kemaslahatan Umat Dalam Rambu-Rambu Syariah." (*No Title*), 2003.
- Farida Nugrahani, M.Hum. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. Surakarta, 2014.
- Ghofur, Ruslan Abdul. *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Jakarta: Arjasa Pratama, 2020.
- Hasan, Iqbal. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalio Indonesia, 2002.
- Iqbal, Muhammad. *Fiqh Siyasah, Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2014.
- . *Fiqh Siyasah Konstekstualisasi Doktrin Politik Islam*. Kencana, 2016. —
- . *Fiqh Siyasah Kontekstual Doktrin Politik Islam*. Jakarta: Prenada Media, 2014.
- Ishaq. *Metode Penelitian Hukum Dan Penulisan Skripsi, Tesis Serta Disertasi*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- J. Suyuthi Pulungan. *Fiqh Siyasah, Ajaran Sejarah Dan Pemikiran*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.

- Jimly Ashiddiqie. *Konstitusi Dan Konstitualisme Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Lalu Husni. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Marzuki, Petter. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenada Media, 2016.
- Mukhtar. *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta: Referensi, 2013.
- Muslim. *Metode Penelitian Hukum Islam*. Bandar Lampung: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UIN Raden Intan Lampung, 2022.
- Narbuko, Abu Achmadi Cholid. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- Pulungan, J. Suyuthi. *Fiqh Siyasah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997. Qutub, Sayyid. "Diterjemahkan Oleh HA Mu'thi Nurdin, Masyarakat Islam, Bandung: Yayasan at-Taufik Dan PT." *Al-Ma'arif*, 1978.
- Ruslan Abdul Ghofur. *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Jakarta: Arjasa Pratama, 2020.
- Rusmiati, Titin. "Implementasi Sistem Pengupahan Pada Perjajian Kerja Di BMT An-Nafi Batanghari Lampung Timur." IAIN Metro, 2018.
- Sudarsono. *Kamus Hukum (Edisi Baru)*. Jakarta: PT. Asdi Mahatasya, 2007. Sukardja, Ahmad. "Piagam Madinah Dan Undang-Undang Dasar 1945: Kajian Perbandingan Tentang Dasar Hidup Bersama Dalam Masyarakat Yang Majemuk." (*No Title*), 1995.
- Titik Triwulan Tutik. *Konstruksi Hukum Tata Negara Indonesia Paska Amandemen UUD 1945*. Jakarta: Kencana Predana Media Group, 2010.

## Jurnal

- AA Muhammad Insany Rachman, Evi Dwi Hastri, Rusfandi. "Tinjauan Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Dalam Perspektif Sosiologi Hukum." *Jurnal Panah Keadilan* 2 (2023): 43–44.
- Adiwinarto, Sulistio, Tegar Pamungkas Putra Mahardika, and Titan Leeavi. "Kepastian Hukum Tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja." *National Multidisciplinary Sciences* 2, no. 4 (2023): 349–55. <https://doi.org/https://doi.org/10.32528/nms.v2i4.315>.
- Arifana Nur Kholiq. "Relevansi Qiyas Dalam Istinbath Hukum Kontemporer." *Jurnal Isti'dal* 1, no. 2 (2014): 17. <https://doi.org/10.34001/istidal.v1i2.326>.
- Baihaqi, Yusuf. "Dimensi Politik Dalam Kisah Al Qur'an." *Studia Quranika* 3, no. 2 (2019): 87–110.
- Dhezya Pandu Satresna. "Pengaturan Metode Omnibus Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan." *JAPHTN-HAN* 2, no. 1 (2023): 63–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.55292/japhtnhan.v2i1.68>.
- Dondokambey, Sarah Malena Andrea. "Penerapan Prinsip Partisipasi Masyarakat Bermakna (Meaningful Participation) Dalam Pembentukan Peraturan Daerah." *LEX PRIVATUM* 11, no. 2 (2023).
- Efrinaldi, Efrinaldi, Jayusman Jayusman Jayusman, Shafra Shafra, and Nurfatati Nurfatati. "Urf Review of The Practice of Gold Marriage Mahar in The Community of Tanjung Senang District Bandar Lampung." *Al-Istinbath: Jurnal Hukum Islam* 7, no. 1 May (2022): 287–310. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29240/jhi.v7i1.4085>.
- Fahmi, Mutiara. "Prinsip Dasar Hukum Politik Islamdalam Perspektif Al-Quran." *Petita* 2, no. 1 (2017): 33. <https://doi.org/https://doi.org/10.22373/petita.v2i1.59>.
- FirmanSyah, Rachmad, and Moh Qudsi Fauzy. "Sistem Upah Minimum Kabupaten Dalam Perspekti Islam (Studi Kasus

Pada Upah Minimum Kabupaten Sidoarjo).” *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan* 4, no. 6 (2017): 315535.

Hamid, Adnan. “Analysis of the Importance of Omnibus Law Cipta Kerja in Indonesia.” *International Journal of Scientific Research and Management* 8, no. 08 (2020): 236–50. [10.18535/ijstrm/v8i08.11a01](https://doi.org/10.18535/ijstrm/v8i08.11a01).

Idwal, B. “Upah Dan Tenaga Kerja Dalam Islam.” *JURNAL ILMIAH MIZANI: Wacana Hukum, Ekonomi, Dan Keagamaan* 1, no. 2 (2014).

Imansyah, Zuhri, Jayusman Jayusman, Erina Pane, Efrinaldi Efrinaldi, and Iim Fahimah. “Tinjauan Maqāsid Syaṛāh Terhadap Perkara Harta Bersama Dan Kontribusinya Dalam Pembaruan Hukum Keluarga Islam Di Indonesia (Studi Kasus Di Wilayah Hukum Pengadilan Tinggi Agama Bengkulu).” *Ijtima'iyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam* 13, no. 1 (2020): 1–20. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24042/ijpmi.v13i1.6344>.

Irawan, Ibnu, Jayusman Jayusman, and Agus Hermanto. “Fatwa Contribution to the Development of Islamic Law (Study of The Fatwa Institute of Saudi Arabia).” *FITRAH: Jurnal Kajian Ilmu-Ilmu Keislaman* 5, no. 2 (2020): 181–206. <https://doi.org/10.24952/fitrah.v5i2.1979>.

———. “Studi Fatwa Al-Lajnah Al-Daimah Li Al-Buhus Al-Ilmiyah Wa Al-Ifta’: Kritik Atas Larangan Mahar Pernikahan Berupa Hafalan Al-Qur’an.” *Kodifikasia* 13, no. 2 (2019): 299–320. <https://doi.org/10.21154/kodifikasia.v13i2.1834>.

Jayusman, Jayusman, Efrinaldi Efrinaldi, Agustina Nurhayati, Shafra Shafra, and Dwi Surya Ningsih. “Halal Certification for Micro and Small Businesses in Bandar Lampung, Indonesia: An Evaluation from the Maslahah Perspective.” *As-Siyasi: Journal of Constitutional Law* 3, no. 1 (2023): 89–110. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24042/as-siyasi.v3i1.16313>.

Maimun, Maimun, and Mawardi Mawardi. “Analisis Maqasid Asy-Syari’ah Terhadap Radikalisme Keagamaan Di Indonesia.” *As-Siyasi: Journal of Constitutional Law* 1, no. 1 (2021): 1–



- Mansyur, Ahmad Kharul Kholidi. "PRAKTIK POLITIK SYEKH ZAINUDDIN PERSFEKTIF MAQASID SYARIAH." *POLITEA* 6, no. 1 (2023). <https://doi.org/https://doi.org/10.20414/politea.v6i1.6714>.
- Murtadho, Ibnu. "Prinsip Penentuan Upah Minimum Pada PERPPU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Perspektif Maqashid Syariah." *Buletin Hukum Ekonomi Syariah* 1, no. 01 (2023): 35–42.
- Ningsih, Chyntia Prihatin, and Boy Yendra Tamin. "Dampak Hilangnya Upah Minimum Sektorial Kabupaten/Kota Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia." *Abstract of Undergraduate Research, Faculty of Law, Bung Hatta University* 12, no. 1 (2020): 3.
- Nuraini, Nuraini, Fithriady Ilyas, and Rina Desiana. "Analisis Sistem Ujrah Buruh Tani Padi (Kajian Di Gampong Mon Ara Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar)." *EKOBIS SYARIAH* 4, no. 2 (2021): 22–32. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22373/ekobis.v4i2.10052>.
- Pewangi, Mawardi. "Hubungan Kerja Dan Ketenagakerjaan Perspektif Islam." *PILAR* 1, no. 2 (2010).
- Pitaya. "Dilematika Penetapan Upah Minimum." *Mimbar Hukum* 18, no. 2 (n.d.). Rambe, Dinda Suciana, and Ely Dasnawati. "Penetapan Perppu Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Perspektif Sosiologi Hukum." *WICARANA* 2, no. 2 (2023): 88–100. <https://doi.org/https://doi.org/10.57123/wicarana.v2i2.38>.
- Rinaldo, M Edwar, and Hervin Yoki Pradikta. "Analisis Fiqh Siyasa Dusturiyah Dalam Pembentukan Peraturan Tentang Trading in Influence Dalam Hukum Positif Di Indonesia." *As-Siyasi: Journal of Constitutional Law* 1, no. 1 (2021): 63–84.
- Santoso, Rudi, Fathul Mu'in, and Arif Fikri. "Optimalisasi Tugas Dan Fungsi DPRD Dalam Mewujudkan Pemerintahan Bersih." *As-Siyasi: Journal of Constitutional Law* 1, no. 1 (2021): 100–

- Saprudin, Mr. "Socialisering Process Hukum Perburuhan Dalam Aspek Kebijakan Pengupahan." *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada* 24, no. 3 (2012): 542–53. <https://doi.org/https://doi.org/10.22146/jmh.16124>.
- Sari, Eva Maya, Gracia Tirta Immanuella, Ariani Sitanggang, Satria Ariayudha Widiatmoko, and Laga Sugiarto. "Tinjauan Yuridis UU Cipta Kerja Terhadap Pengupahan Yang Layak Era Pandemi Covid-19." *Jurnal Hukum Dan Sosial Politik* 1, no. 2 (2023): 223–37. <https://doi.org/https://doi.org/10.59581/jhsp-widyakarya.v1i2.306>.
- Solekhah, Siti, M Rizky Kurnia Sah, Meliana Kusuma, and Abdul Hakim. "Omnibus Law Cipta Kerja Dan Perspektif Ekonomi Islam Tentang Tenaga Kerja." *Ats-Tsarwah: Jurnal Hukum Ekonomi Islam* 1, no. 1 (2021): 16–29.
- Wibowo, Satria Hadi, and Rasji Rasji. "Tinjauan Yuridis Pembayaran Upah Pekerja Di Bawah Upah Minimum Oleh Pengusaha Paska Pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja." *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 10, no. 9 (2023): 4442–50. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31604/jips.v10i9.2023.4442-4450>.
- Yulianita, Wulan, and Kadek Sarna. "Tinjauan Yuridis Terhadap Jangka Waktu Pembayaran Upah Kerja Lembur Bagi Pekerja Tetap." *Jurnal Kertha Semaya* 4, no. 3 (2016): 1–5.

### **Undang-Undang**

- "Pasal 88 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." n.d.
- "Pasal 88D Ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang." n.d.
- "Pasal 88F Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang."

n.d.

“Pasal 92 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” n.d.

“Pasal 92 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.” n.d.

“Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.” n.d.

### **Skripsi**

Amar, Adri. “Tinjauan Yuridis Penetapan Upah Minimum Provinsi Atau Kabupaten/Kota Tahun 2022 Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020.” Universitas Hasanuddin, 2022.

Annisa Ayudya, Prasasti. “Kajian Yuridis Mengenai Omnibus Law Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan.” Universitas Muhammadiyah Mataram, 2021.

Elza, Firtiani. “Analisis Undang-Undang Omnibus Law Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pasal Kontroversial Perspektif Fiqh Siyasah.” Uin Raden Intan Lampung, 2023.

Maflahah, Ima Qimmatul. “Ketentuan Pengupahan Dalam Uu No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Perspektif Fikih Siyasah.” Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2021.

Sari, Rusni Mayang. “Tinjauan Fiqh Siyāsah Terhadap Implementasi Wewenang Badan Permusyawaratan Desa Menurut Peraturan Daerah Empat Lawang Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Badan Permusyawaratan Desa,” 20. UIN RADEN INTAN LAMPUNG, 2022.

Wiranti, Wiranti. “Tinjauan Yuridis Perubahan Ketentuan Upah Pekerja Pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang

Cipta Kerja.” Universitas Hasanuddin, 2021.

### **Sumber Online**

Almanhaj. “Kaidah Ke. 15 : Tidak Boleh Melakukan Sesuatu Yang Membahayakan,” n.d. <https://almanhaj.or.id/2515-kaidah-ke-15-tidak-boleh-melakukan-sesuatu-yang-membahayakan.html>.

Hukumonline.com. “Menyoal Ide Omnibus Law Dalam Pidato Pelantikan Jokowi,” 2019. <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5dad8e0be9fc/menyoal-ide-omnibus-law-dalam-pidatopelantikan-jokowi/>, diakses 24 Agustus 2023.

Indonesia, Dewan Perwakilan Rakyat Republik. “Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.” 2023.

Konstitusi, Mahkamah. “Undang-Undang Cipta Kerja Untuk Jaga Stabilitas Perekonomian Nasional.” 14 Juli 2023, n.d.

“Lihat Data Aturan Menyusun Struktur Dan Skala Upah Terkini,” 2021.

Martiyasari Rizky. “Ternyata, Ini Sebab Buruh Gerah & Tuntut Cabut UU Cipta Kerja.” CNBC Indonesia, n.d. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230502180828-4433837/ternyata-ini-sebab-buruh-gerah-tuntut-cabut-uu-cipta-kerja>.

“Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 90/PUU-XVIII/2020.” n.d.