

**ANALISIS *FIQH SIYASAH DUSTURIYAH* TERHADAP
PERUBAHAN PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU (PKWT) MENJADI PERJANJIAN
KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT)
DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 11
TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

Skripsi

Oleh:

Sulastri

NPM: 1721020307



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

**FAKULTAS SYARIAH UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H / 2024 M**

**ANALISIS *FIQH SIYASAH DUSTURIYAH* TERHADAP
PERUBAHAN PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU (PKWT) MENJADI PERJANJIAN
KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT)
DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 11
TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana dalam Ilmu Syariah

Oleh:

Sulastri

NPM: 1721020307

Pembimbing I

: Dr. Relit Nur Edi, S.Ag., M.Kom.I.

Pembimbing II

: Dr. Fathul Mu'in, M.H.I.

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

**FAKULTAS SYARIAH UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H / 2024 M**

PEDOMAN TRANSLITERASI

Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	-	16	ط	ṭ
2	ب	b	17	ظ	ẓ
3	ت	t	18	ع	‘
4	ث	ṡ	19	غ	g
5	ج	j	20	ف	f
6	ح	ḥ	21	ق	q
7	خ	kh	22	ك	k
8	د	d	23	ل	l
9	ذ	ẓ	24	م	m
10	ر	r	25	ن	n
11	ز	z	26	و	w
12	س	s	27	هـ	h
13	ش	sy	28	ء	‘
14	ص	ṡ	29	ي	y
15	ض	ḍ			

Vokal Pendek	Vokal Panjang	Diftong
كَتَبَ = kataba	قَالَ = qāla	كَيْفَ = kaifa
سُئِلَ = su'ila	قِيلَ = qīla	حَوْلَ = ḥaula
يَذْهَبُ = yazhabu	يَقُولُ = yaqūlu	

ABSTRAK

Undang-Undang Cipta Kerja mengubah 31 (tiga puluh satu) Pasal, menghapus 29 (dua puluh sembilan) Pasal, dan menyisipkan 13 (tiga belas) Pasal baru di dalam UU Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan). Undang-Undang Cipta Kerja menghapus Pasal 59 UU Ketenagakerjaan yang salah satu substansinya mengatur tentang konsekuensi hukum bagi perusahaan yang tidak memenuhi syarat-syarat PKWT. Konsekuensi itu berupa diangkatnya pekerja dari PKWT menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Metode yang digunakan adalah metode kualitatif yaitu metode yang mengasilakan data deskriptif yaitu menggunakan studi kasus merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk mempelajari secara dalam dan juga menggunakan suatu pendekatan dengan memusatkan perhatian pada satu kasus secara insentif dan rinci.

Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu Analisis Terhadap Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Undang-Undang Cipta Kerja menghapus Pasal 59 UU Ketenagakerjaan yang salah satu substansinya mengatur tentang konsekuensi hukum bagi perusahaan yang tidak memenuhi syarat-syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Konsekuensi itu berupa diangkatnya pekerja dari PKWT menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Undang-Undang Cipta Kerja tidak lagi mengatur batasan waktu bagi skema kontrak kerja berdasarkan waktu tertentu. Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja pada Pasal 59 banyak menuai pro dan kontra berkorelasi dengan hilangnya ayat (4) dalam Pasal 59. Selain menghilangkan jangka waktu maksimal dan batasan perpanjangan, ketentuan baru ini juga menghilangkan kesempatan pekerja untuk berubah status dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. Padahal, posisi pekerja dalam status kerja kontrak jauh lebih rawan dibanding dengan pekerja tetap. Analisis *Fiqh Siyash Dusturiyah* Terhadap Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dilihat pada Pembentukan UU Cipta kerja dapat dikatakan cacat secara formal maupun materiil sebab telah mengesampingkan ketentuan-ketentuan dasar hingga asas-asas dalam pembentukan peraturan perundang-undangan dan pembentukan dalam *fiqh siyasah dusturiyah* telah mengesampingkan prinsip hukum Islam yang menjunjung tinggi musyawarah dan kemaslahatan bersama sebagai asas tujuan mulia dari pembentukan perundang-undangan secara umum Materi muatan undang-undang Cipta kerja mengandung beberapa pasal yang dapat merugikan pekerjaan atau guru terutama dalam memenuhi kehidupan layak dan perlindungan dari perlakuan tidak adil.

Kata Kunci: *Fiqh Siyasah Dusturiyah*, Undang-Undang Cipta Kerja.



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sulastris

Npm : 1721020307

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

Fakultas : Syariah

Menyatakan bahwa skripsi Analisis *Fiqh Siyasah Dusturiyah* Terhadap Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi atau tiruan dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah didebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Dengan surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar lampung,
November 2023
Penulis,



Sulastris

NPM: 1721020307



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

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro SuratminSukarame I Bandar Lampung 35131Telp/Fax.(0721) 703289

PERSETUJUAN


Tim Pembimbing, setelah mengoreksi dan memberikan masukan-masukan secukupnya, maka skripsi saudara:

Nama : Sulastri
NPM : 1721020307
Fakultas : Syariah
Program Studi : Hukum Tata Negara (*Siyasah Syar'iyah*)
Judul : **ANALISIS *FIQH SIYASAH DUSTURIYAH*
TERHADAP PERUBAHAN PERJANJIAN
KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)
MENJADI PERJANJIAN KERJA WAKTU
TIDAK TERTENTU (PKWTT) DALAM
UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN
2020 TENTANG CIPTA KERJA)**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqosah
Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Pembimbing I


Dr. Relit Nur'Edi, S'Ag., M.Kom.I.
NIP. 196901051998031003

Pembimbing II


Dr. Fathul Mu'in, M.H.I
NIP. 198505102020121007

Mengetahui

Ketua Program Studi Hukum Tata Negara


Frenki, M.S.I.
NIP. 198003152009011017



**KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS SYARI'AH**

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung 35131 Telp/Fax. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **ANALISIS *FIQH SIYASAH DUSTURIYAH* TERHADAP PERUBAHAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) MENJADI PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT) DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA** disusun oleh, **SULASTRI NPM. 1721020307**, program studi **Hukum Tata Negara**, telah diujikan dalam Sidang Munaqasyah di Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: **Rabu 22 November 2023**

TIM PENGUJI

Ketua : Susi Nur Kholidah., M.H (.....)

Sekretaris : Nur Rahmah., S.H.I., M.H (.....)

Penguji I : Frenki., M. Si (.....)

Penguji II : Dr. Relit Nur Edi, S.Ag., M.H.I (.....)

Penguji III : Dr. Fathul Mu'in, S.H.I., M.H.I (.....)



Mengetahui,
Dekan Fakultas Syariah

Susi Nur, M.H.

NIP. 196908081993032002

MOTTO

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ



“Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan.”

(QS. Ash Shu'ara [26]: 183)



PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT. Skripsi ini penulis persembahkan kepada orang-orang yang saya sayangi dan yang saya banggakan yang telah memeberikan arti dan yang selalu mengiringi setiap langkah penulis dalam untaian do'a dan dukungannya yaitu:

Teristimewa untuk kedua orang tua ayahku Almarhum Sunarto dan ibuku Almarhumah Ibu Kasyati. Terimakasih untuk cinta kasih yang telah kalian berikan kepadaku hingga kini. Pencapaianku sekarang merupakan wujud dari usaha,kasih sayang, dan do'a kalian yang tulus dan murni. Harapanku semoga pencapaianku ini menjadi sebuah langkah awal untukku mewujudkan mimpi dan semoga Allah SWT senantiasa memberikan yang terbaik atas pengorbanan yang paling baik yang pernah ayah dan ibu berikan.

Saudara Kandungku, Kakaku Supriyati,Yusuf Efendi,Elina Herdiyanti, serta Almarhumah Adikku Irma Firnanda. Dan juga yang selalu suport dari segi Materil maupun nonmateril Yaitu Armin Ginting, Ahmad Faeyza, Januariza,Ali Ahmad,Ida Farida Terimakasih

RIWAYAT HIDUP

Sulastri lahir di Labuhan Ratu, pada tanggal 28 bulan Desember Tahun 1997 anak ke 4 dari 5 bersaudara dari pasangan Ayahanda Sunarto dan Ibunda Kasyati Pendidikan penulis dimulai dari pendidikan SDN 01 Karang Agung lulus tahun 2010 kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 02 Way Tenong Lampung Barat lulus tahun 2013 . Pendidikan selanjutnya dijalankan di sekolah SMKN 01 Way Tenong lulus tahun 2016 dan pada tahun 2017 peneliti melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Program Strata Satu (SI) Fakultas Syariah Jurusan Hukum Tata Negara,

Bandar Lampung, Oktober 2023

Penulis

Sulastri

NPM: 1721020307



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT Tuhan pencipta semesta alam dan segala isinya yang telah memberikan kenikmatan Iman, Islam, dan kesehatan jasmani maupun rohani. Shalawat serta salam disampaikan kepada Nabi besar Muhammad SAW, semoga kita dapat mendapat syafaatnya pada hari kiamat nanti. Skripsi ini berjudul *Analisis Fiqh Siyasa Dusturiyah Terhadap Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar di UIN Raden Intan Lampung. jika didalamnya dapat dijumpai kebenaran maka itulah yang dituju dan dikehendaki, tetapi jika terdapat kekeliruan dan kesalahan berfikir, sesungguhnya itu terjadi karena ketidak sengajaan dan karena keterbatasan ilmu pengetahuan penulis. Karena saran, koreksi, dan kritik yang proporsional dan konstruktif sangat diharapkan.

Penulisan skripsi ini tentu saja tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu melalui skripsi ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. H. Wan Jamaluddin Z M.Ag., PhD., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Ibu Dr. Efa Rodiah Nur, M.H, selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Bapak Frenki, M.S.I., selaku Ketua Program Studi Hukum Tatanegara Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
4. Bapak Dr. Relit Nur Edi, S`Ag., M.Kom.I., selaku Pembimbing I, yang telah menyediakan waktu dan pemikirannya untuk memberikan bimbingan dan arahan agar tersusunnya skripsi ini.
5. Bapak Dr. Fathul Mu'in, M.H.I., selaku Pembimbing II, yang telah menyediakan waktu dan pemikirannya untuk memberikan bimbingan dan arahan agar tersusunnya skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan pegawai Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah membimbing dan membantu penulis selama mengikuti perkuliahan.

7. Sahabat-sahabat mahasiswa Hukum Tata Negara (*Siyasah Syar'iyah*) Fakultas Syariah angkatan 2017 terima kasih atas semangat yang kalian berikan.
8. Almamaterku tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Bandar Lampung, Oktober 2023

Penulis

Sulastri

NPM: 1721020307



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	v
PERSETUJUAN PEMBIMBING	vi
PENGESAHAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian.....	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	10
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	10
H. Metode Penelitian.....	16
I. Sistematika Pembahasan.....	18
BAB II LANDASAN TEORI	
A. <i>Fiqh Siyasah Dusturiyah</i>	21
1. Pengertian <i>Fiqh Siyasah Dusturiyah</i>	21
2. Dasar Hukum <i>Fiqh Siyasah Dusturiyah</i>	29
3. Ruang Lingkup <i>Fiqh Siyasah Dusturiyah</i>	29
4. Prinsip-Prinsip <i>Siyasah Dusturiyah</i>	31
B. Hak dan Kewajiban Para Pekerja/Buruh.....	35
1. Pengertian Pekerja/Buruh	35
2. Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh.....	36
C. Hak dan Kewajiban Pemberi Pekerja/Perusahaan.....	39
D. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	40

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Pasal 59 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.....	43
B. . Kep.100/Men/Vi/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT	46
C. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 81 Angka 15 Tentang Cipta Lapangan Kerja Mengubah Ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	51
D. Peran Pemerintah Terhadap Penghapusan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	55

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Analisis Terhadap Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	59
B. Analisis <i>Fiqh Siyasah Dusturiyah</i> Terhadap Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	64

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	69
B. Rekomendasi	70

DAFTAR RUJUKAN LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai langkah awal untuk menghindari kesalahpahaman pembaca dalam memahami isi dari proposal ini, maka akan diuraikan dan dijelaskan secara singkat dari judul ini. Adapun judul yang di bahas adalah “Analisis *Fiqh Siyasah Dusturiyah* Terhadap Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja” Adapun beberapa hal yang penting yang perlu di jelaskan sehubungan dengan judul tersebut adalah sebagai berikut:

1. Analisis merupakan penguraian dan penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan dan sebagainya). Untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya).¹
2. *Fiqh Siyasah Dusturiyah* adalah *Siyasah Dusturiyah* adalah bagian *Fiqh Siyasah* yang mengkaji tentang politik perundang-undangan. Meliputi pengkajian tentang penetapan hukum (*tasyri'iyah*), oleh lembaga legislatif, peradilan (*qada'iyah*), oleh lembaga yudikatif, dan administrasi pemerintahan (*idariyah*) oleh birokrasi atau eksekutif.²
3. Undang-Undang ketenagakerjaan adalah peraturan yang berkaitan dengan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudahnya masa kerja.³

Dari penjelasan beberapa istilah diatas dapat ditegaskan bahwa yang dimaksud dengan judul tersebut adalah suatu studi analisis tentang Analisis *Fiqh Siyasah Dusturiyah* Terhadap

¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), 393.

² Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyāsah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta: Yofa Mulia Offset, 2007), 177.

³ Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

B. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 59 ayat (4) tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1(satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Dan di atur dalam KepMen No.KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu terdapat pada pasal 8 ayat (1) “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan”. Dan pada ayat (2) “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1(satu) tahun. Pasal 15 ayat (3) ”dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak dilakukan penyimpangan”.

Pasal 59 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Lapangan Kerja yang menjelaskan:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tetentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaanya akan selesai dalam waku tertentu yaitu sebagai berikut :
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya ;

- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
 - e. Pekerjaan yang jenis dan sifat pekerjaannya tidak tetap
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap
 3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)
 4. Ketentuan mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di atur dalam peraturan Pemerintah.

Di dalam pasal 59 Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Ayat (1) huruf (b) menghapus batas waktu dan menggunakan Frasa dengan kata (dalam waktu yang tidak terlalu lama) dimana dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakejaan Pasal 59 ayat (4) yang menjelaskan Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) tahun.

Dan pada pasal 59 Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ayat (1) huruf (b) menjelaskan "Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama".

Maka dengan demikian Undang-Undang No 11 Tahun 2020 pasal 59 Tentang Cipta Kerja bisa berdampak merugikan para pekerja/buruh yang hanya akan dapat berstatus sebagai PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau pekerja Kontrak (Outsercing) seumur hidup dan akan sangat sulit untuk menjadi

pekerja tetap (PKWTT) dan pasal 59 UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sangat berpotensi dalam memberikan kekuasaan dan keleluasaan bagi pengusaha untuk mempertahankan status pekerja kontrak tanpa batas .

Maka dapat disimpulkan Undang-Undang tersebut sangat merugikan para pekerja dan buruh, serta dapat berdampak menghilangkan hak pesangon bagi para pekerja sebab untuk mendapatkan hak uang pesangon mensyaratkan pekerja/buruh wajib berstatus karyawan tetap/pekerja tetap. dan dibutuhkan Peraturan Pemerintah yang mengatur lebih lanjut Peraturan yang berpihak kepada kaum pekerja/buruh.

Siyasah dusturiyah adalah bagian *fiqh siyasah* yang membahas masalah perundang-undangan negara. dalam hal ini membahas antara lain konsep-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 warga negara serta hak-hak warga negara yang wajib dilindung.⁴

Permasalahan dalam *siyasah dusturiyah* adalah hubungan antara pemimpin di suatu pihak dan rakyatnya di pihak lain serta kelembagaan-kelembagaan yang ada di dalam masyarakatnya. Oleh karena itu, di dalam *siyasah dusturiyah* biasanya dibatasi hanya membahas pengaturan dan perundang-undangan yang dituntut oleh hal *ihwal* kenegaraan dari segi persesuaian dengan prinsip-prinsip agama dan merupakan realisasi kemaslahatan manusia serta memenuhi kebutuhannya.⁵

⁴ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, 177.

⁵ Djazuli, *Fiqh Siyāsah Implementasi Kemaslahatan Umat Dalam Rambu-Rambu Syariah* (Jakarta: Prenada Media Group, 2007), 47.

Setiap manusia berhak mendapatkan hak dan perlakuan yang sama antara manusia yang satu dengan manusia lainnya, sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Surat An-Nahl ayat 90 :

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

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.”⁶

Berdasarkan ayat di atas Allah SWT telah memerintahkan secara jelas tentang pentingnya berlaku adil kepada sesama manusia dan Dia melarang melakukan kezaliman di muka bumi, khususnya kezaliman terhadap manusia lainnya dengan cara mengabaikan hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh orang lain. Oleh karena itu, Allah SWT melaknat seseorang yang tidak berlaku adil kepada sesama manusia dan tidak memberikan hak yang seharusnya didapat oleh orang lain.

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 merupakan peraturan yang membahas tentang ketenagakerjaan, dimana dalam pembahasannya meliputi tenaga kerja, hubungan kerja, hak-hak tenaga kerja, dan sebagainya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 khususnya pada pasal 59 ayat (4):

⁶ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah* (Bandung: Diponegoro, 2016), 8.

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
4. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) tahun.
5. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
6. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
8. Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.⁷

⁷ Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Keputusan Menteri No.KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu/PKWT terdapat pada pasal 8 ayat (1) dan ayat (2):

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun.
3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dapat dilakukan pembaharuan.

Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Keputusan Menteri KepMen No.KEP.100/MEN/VI/2004 pada pasal 15 ayat (3)

Pasal 15 ayat (3) yang menjelaskan "Dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak dilakukan penyimpangan".

Bahwa ketentuan pasal 59 Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja telah mengubah ketentuan Pasal 59 Undang- Undang No 13 Tahun 2003, dimana dalam hal ini dijelaskan bunyi Pasal 59 Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Pasal 59 Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Cipta Kerja:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu sebagai berikut :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya ;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan; atau
 - e. Pekerjaan yang jenis dan sifat pekerjaannya tidak tetap
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat di adakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap
 3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana di maksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)

Ketentuan mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di atur dalam peraturan Pemerintah.

Didalam pasal 59 Undang-Undang No 11 Tahun 2020 ayat (1) huruf (b) menghapus batas waktu dan menggunakan Frasa dengan kata (dalam waktu yang tidak terlalu lama). Dimana dalam UU No 11 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (4) menjelaskan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) tahun.⁸

⁸ Bustoro Aly, *Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia* (Jakarta: Prenada Media, 2018), 108.

C. Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini dapat memfokuskan masalah terlebih dahulu supaya tidak terjadi perluasan permasalahan yang nantinya tidak sesuai dengan tujuan penelitian ini. Maka peneliti memfokuskan untuk meneliti Analisis *Fiqh Siyarah Dusturiyah* Terhadap Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja berfokus pada Pasal 81 Angka 15 Mengubah Ketentuan Pasal 59 Ayat 4.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana Analisis *Fiqh Siyarah Dusturiyah* Terhadap Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

E. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tentang Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui Analisis *Fiqh Siyarah Dusturiyah* Terhadap Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan teoritis sebagai berikut:

- a. Kegunaan secara teoritis yaitu memberikan pengetahuan kepada para pembaca tentang Analisis *Fiqh Siyash Dusturiyah* Terhadap Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- b. Memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu tentang Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja, Ketenagakerjaan, dan Hukum Islam (*Fiqh Siyash*)

2. Kegunaan Praktis

- a. Penelitian ini di harapkan memberi manfaat untuk kepentingan penegakan hukum, sehingga dapat dijadikan masukan dalam cara berfikir dan cara bertindak hakim dan para wakil rakyat di DPR RI dalam mengambil keputusan mewujudkan tujuan hukum.⁹
- b. Untuk memperluas wawasan bagi penulis untuk memenuhi syarat ujian akhir semester dalam menyelesaikan studi di Fakultas Syariah.¹⁰

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Kajian penelitian terdahulu yang relevan memuat uraian sistematis tentang informasi hasil-hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Bagian ini memuat kelebihan dan kelemahan yang mungkin ada pada penelitian terdahulu yang dapat dijadikan argumen bahwa penelitian yang akan dikerjakan ini bersifat menyempurnakan atau mengembangkan penelitian terdahulu. Adapun penelitian terdahulu yang berhasil ditemukan penulis antara lain sebagai berikut:

⁹ Fitriani, "Tinjauan Fiqh Siyash Terhadap Impeachment Dalam Hukum Tata Negara Indonesia" (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2015), 23.

¹⁰ *Ibid*, 24.

1. Penelitian oleh Fitri Dwi Ramdani dengan judul skripsi “Tinjauan Siyasah Dusturiyah Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Indonesia Setelah Disahkannya Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”.¹¹ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dampak perubahan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan Tinjauan siyasah dusturiyah terhadap perubahan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis dengan pendekatan kualitatif. Hasil dalam Penelitian ini adalah Pelaksanaan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan sudah tidak berlaku lagi karena sudah direvisi didalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mana aturan tersebut Kluster Ketenagakerjaan Pasal 81 Angka (24). Kedua, Dampak Perubahan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu dapat dibuktikan dengan adanya penghapusan terhadap beberapa bagian diantaranya; Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; Upah untuk pembayaran pesangon; Upah untuk penghitungan pajak penghasilan. Ketiga, Tinjauan siyasah dusturiyah merupakan aspek bagaimana islam meninjau suatu kebijakan yang ada dalam sebuah peraturan/perundang-undangan. Dalam hal ini pemerintah sebagai pembuat kebijakan terkhusus lembaga legislatif harus mampu menjalankan tupoksinya dengan sebaik-baiknya.

Pada penelitian di atas terdapat persamaan yaitu membahas tentang perubahan pasal Undang-Undang

¹¹ Fitri Dwi Ramdani, “Tinjauan Siyasah Dusturiyah Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Indonesia Setelah Disahkannya Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja” (Skripsi, UIN Sunan Gunung Djati, 2022), 78.

mengenai ketenagakerjaan yaitu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjadi Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020. Perbedaannya penulis akan membahas penghapusan Pasal 59 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di analisis dalam *siyasah dusturiyah*.

2. Penelitian oleh Fitriani Elza dengan judul skripsi “Analisis Undang-Undang Omnibus Law Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pasal Kontroversial Perspektif *Fiqh Siyasah*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pasal kontroversial dari Omnibus Law serta dampak disahkannya Omnibus Law Klaster Ketenagakerjaan yang dianggap merugikan hak-hak buruh/pekerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Jenis penelitian ini penelitian Pustaka (Library Research). Adapun sumber data yang digunakan adalah data-data primer dan skunder dan tersier. Data akan dianalisa dengan metode penelitian kualitatif, deskriptif analisis dan metode penelitian induktif. Hasil penelitian ini adalah bahwa UU Omnibus Law No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan ini tidak memenuhi asas keterbukaan serta pasal-pasal yang melemahkan hak pekerja, Sehingga tidak tercapainya tujuan ilmu perundang-undangan yaitu keadilan hukum, keamanan, serta perlindungan hak dan kewajiban segenap rakyat Indonesia. Dalam hal ini harusnya pemerintah dalam pembentukan sebuah peraturan harus mengedepankan prinsip keadilan sehingga tidak merugikan dan melemahkan hak pekerja serta dalam proses pembentukannya harus melibatkan masyarakat agar sejalan dengan asas pembentukan peraturan perundang-undangan yaitu asas keterbukaan. Dalam *Fiqh Siyasah* pembentukan UU Omnibus Law No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster ketenagakerjaan masuk dalam kategori *Siyasah Dusturiyah* kekuasaan *Tasri’iyah*. Dalam pembentukannya tidak sejalan dengan prinsip musyawarah serta al-Qur’an dan Hadits. Harusnya pemerintah dalam pembentukan qanun juga harus berpegang teguh pada al-

Qur'an dan Hadits serta memperhatikan prinsip-prinsip dalam pembentukan suatu peraturan seperti prinsip musyawarah dan prinsip keadilan, agar tidak ada lagi masyarakat yang merasa dirugikan haknya sehingga suatu qanun itu dapat diterima oleh masyarakat.¹²

Pada penelitian di atas terdapat persamaan yaitu membahas tentang Undang-Undang mengenai ketenakerjaan yaitu pada Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020. Perbedaannya penulis akan membahas Analisis *Fiqh Siyasah Dusturiyah* Terhadap Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

3. Penelitian oleh Fika Mahramah dengan judul skripsi “Tinjauan Fiqh Siyasah Dusturiyah Terhadap Diberlakukannya Omnibus Law dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis mengenai bagaimana tinjauan fiqh siyasah dusturiyah terhadap diberlakukannya omnibus law dalam undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian deskriptif analitis. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja terdapat banyak permasalahan. Mulai dari sistem pembentukan peraturan perundang-undangannya dan juga pasal-pasal yang telah disahkan terdapat beberapa yang rancu atau kurang jelas dalam penjelasannya. Dalam Fiqh Siyasah ini masuk dalam kategori Siyasah Dusturiyah kekuasaan Tasri'iyah. Yang mana dalam pembentukan sebuah Qonun atau Hukum Undang-Undang harus dilakukan secara terbuka dan melibatkan elemen masyarakat. Hal tersebut dilakukan

¹² Fitriani Elza, “Analisis Undang-Undang Omnibus Law Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenakerjaan Terhadap Pasal Kontroversial Perspektif Fiqh Siyasah” (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2023), 89.

agar sebuah Qonun tersebut dihasilkan dengan baik dan juga sesuai dengan Al-Qur'an dan hadist.¹³

Pada penelitian di atas terdapat persamaan yaitu membahas tentang Undang-Undang mengenai ketenakerjaan yaitu pada Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020. Perbedaannya penulis akan membahas Analisis *Fiqh Siyasah Dusturiyah* Terhadap Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

4. Penelitian oleh Rahmawati Muda dan Halimah Basri dengan judul penelitian “Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Covid-19 Perspektif *Siyasah Dusturiyah*”. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja pada masa covid-19 perspektif siyasah dusturiyah. Metode yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dengan pendekatan yuridis dan normatif syar'i. Hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu alasan pihak pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja adalah penurunan omzet selama pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) sebagai kebijakan pemerintah untuk meminimalisasi penyebaran covid-19. Tetapi secara regulatif, pemutusan hubungan kerja secara sepihak tidak diperbolehkan, dan jika dalam keadaan tertentu dan terpaksa untuk dilakukan, maka pengusaha tetap harus memenuhi hak-hak pekerja sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Dalam perspektif Siyasah Dusturiyah, kebijakan tersebut merupakan salah satu cara untuk menghindarkan diri dari mafsadat (keburukan) yang lebih besar, tetapi kondisi tersebut tidak dapat dijadikan legitimasi bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, tanpa

¹³ Fika Marhamah, “Tinjauan Fiqh Siyasah Dusturiyah Terhadap Diberlakukannya Omnibus Law dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja” (Skripsi, UIN Sumatra Utara, 2021), 98.

melalui perundingan untuk memastikan hak-hak pekerja tetap terlindungi dan terpenuhi.¹⁴

Pada penelitian di atas terdapat persamaan yaitu membahas tentang Undang-Undang mengenai ketenakerjaan yaitu pada Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020. Perbedaannya penulis akan membahas Analisis *Fiqh Siyasah Dusturiyah* Terhadap Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

5. Penelitian oleh Siti Amaliah dengan judul skripsi “Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dalam Sistem Otonomi Daerah”. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis mengenai Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dalam Sistem Otonomi Daerah. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian hukum normatif berdasarkan konsep (*conceptual approach*) dan perundang-undangan (*statute approach*) berdasarkan penelitian secara mendalam terhadap peraturan perundang-undangan, buku-buku, jurnal dan artikel yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis teliti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara implementasi Undang-undang Cipta Kerja telah mengakomodir kemudahan dalam memberikan perizinan untuk membangun usaha, namun terdapat kelemahan yang terjadi pada pelaksanaan Undang-undang Cipta kerja, dimana secara administrasi pemerintah pusat tidak mengimplementasikan asas konkuren yang seharusnya disesuaikan terhadap dampak yang dihasilkan dari penerbitan izin usaha tersebut.¹⁵

¹⁴ Rahmawati dan Halimah Basri, “Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Covid-19 Perspektif Siyasah Dusturiyah,” *Jurnal Siyasatuna*, Vol 3 No 2 (2022): 316, <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/siyasatuna/article/view/24796>.

¹⁵ Siti Amaliah, “Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dalam Sistem Otonomi Daerah” (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah, 2021), 68.

Pada penelitian di atas terdapat persamaan yaitu membahas tentang Undang-Undang mengenai ketenakerjaan yaitu pada Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020. Perbedaannya penulis akan membahas Analisis *Fiqh Siyasah Dusturiyah* Terhadap Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

H. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Dilihat dari jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu suatu penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur (kepustakaan) baik berupa buku-buku, catatan maupun laporan dari hasil penelitian dari penelitian terdahulu.¹⁶

b. Sifat penelitian

Penelitian ini bersifat *deskriptif analisis* yaitu dengan cara menganalisa data yang diteliti dengan memaparkan data-data tersebut, kemudian diperoleh kesimpulan.¹⁷

2. Sumber Data

Data yang digunakan untuk penelitian adalah data sekunder, data sekunder yang digunakan diambil dari bahan hukum primer. Guna memperoleh bahan hukum yang akurat untuk penulisan skripsi ini maka bahan hukum yang akurat untuk penulisan skripsi ini maka bahan hukum tersebut diperoleh melalui tiga cara yaitu bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Untuk lebih jelasnya berikut akan dijelaskan bahan hukum tersebut, yaitu:

¹⁶ Susiadi AS, *Metode Penelitian* (Bandar Lampung: Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2015), 10.

¹⁷ Abdul kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), 126.

- a. Bahan hukum primer merupakan sumber pokok dalam penulisan skripsi ini. Adapun data primer dalam penelitian ini Al- Qur'an, Hadist, UUD 1945, TAP MPR, Undang-Undang yang terkait, serta buku dan Jurnal yang berkaitan dengan judul Penelitian ini.
- b. Bahan hukum sekunder dipergunakan untuk melengkapi dan memperkuat data yang diperoleh dari data primer yaitu, kitab-kitab *Fiqh Siyasa*, buku-buku tata negara, dan sumber lainnya yang berkenaan dengan penelitian ini.
- c. Bahan hukum tersier yaitu, Kamus Bahasa Indonesia, kamus hukum Indonesia dan ensklopedia.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui studi pustaka, yaitu dengan cara penelusuran penelitian kepustakaan, dan mengumpulkan data-data tertulis tertentu yang berupa catatan, buku serta artikel.

4. Metode Pengolahan Data

Setelah sumber (*literature*) mengenai data dikumpulkan berdasarkan sumber diatas, maka langkah selanjutnya adalah pengolahan data yang di proses sesuai dengan kode etik penelitian dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Pemeriksaan data (*editing*) yaitu pengecekan atau pengoreksian data yang telah dikumpulkan tidak logis, kemudian memeriksa ulang kesesuaian dengan permasalahan yang akan diteliti setelah data tersebut terkumpul.
- b. Penandan data (*coding*) yaitu memberi catatan data yang menyatakan jenis dan sumber data yang baik bersumber dari Al-Qur'an, Hadist, atau buku-buku literatur yang sesuai dengan masalah yang diteliti.
- c. Sistematika data (*systematizing*), yaitu menempatkan data menurut kerangka sistematika Bahasa berdasarkan urutan masalah.

5. Metode Analisa Data

Sebagai langkah awal dalam penelitian ini penulis menghimpun data yang penulis peroleh dari sumber data

penelitian ini kemudian data di olah dan di manfaatkan sedemikian rupa sampai berhasil menyimpulkan kebenaran-kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab persoalan yang diajukan dalam penelitian. Adapun analisis data yang digunakan untuk penulian skripsi ini penulis menggunakan metode deskriptif.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan dalam skripsi ini maka penulis mengelompokkan menjadi lima bab, dan masing masing bab tersebut menjadi beberapa sub bab. Semuanya itu merupakan suatu pembahasan yang utuh, yang saling berkaitan dengan yang lainnya, sistematika pembahasan tersebut adalah:

BAB I Pendahuluan, Bab ini merupakan pendahuluan sebagai dasar pembahasan dalam skripsi ini, yang meliputi beberapa aspek yang berkaitan dengan persoalan skripsi, yang di uraikan menjadi beberapa sub bab yaitu penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan subfokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II Landasan Teori, Bab ini memuat tentang *fiqh siyasah dusturiyah*, kekerasan pada anak dan konsep *maqashid syariah*.

BAB III Deskripsi Obyek Penelitian, Bab ketiga memuat Pasal 59 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Sub bab kedua tentang Kep.100/Men/Vi/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT. Sub bab ketiga tentang Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 81 Angka 15 Tentang Cipta Lapangan Kerja Mengubah Ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peran Pemerintah Terhadap Penghapusan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

BAB IV Analisis, Bab keempat merupakan inti dari penelitian, yaitu berisi Analisis Terhadap Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu

Tidak Tertentu (PKWTT) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Analisis *Fiqh Siyasah Dusturiyah* Terhadap Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Bab V Penutup, Bab ini merupakan bab yang paling akhir dari pembahasan skripsi analisis yang berisikan kesimpulan dan rekomendasi.





BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Fiqh Siyasah Dusturiyah*

1. Pengertian *Siyasah Dusturiyah*

Sebelum membahas pengertian *siyasah dusturiyyah*, sebaiknya lebih dulu mengetahui apa yang dimaksud dengan *fiqh siyāsah*. Kata *Fiqh* menurut cabang ilmu berarti tahu, paham dan mengerti. Secara bahasa *fiqh* adalah pemahaman yang mendalam terhadap maksud-maksud perkataan dan perbuatan manusia.¹⁸

Kata *fiqh* berasal dari kata *faqaha-yafqahu-fiqhan*. Secara bahasa, pengertian *fiqh* yaitu “paham yang mendalam”. Imam al-Tirmidzi, seperti dikutip Amir Syarifuddin, menyebut “*fiqh* tentang sesuatu” berarti mengetahui batinnya sampai ke ada kedalamannya.¹⁹ *Fiqh* merupakan bentuk mashdar dari tashrifan kata *fiqha-yafaqhu-fiqhan* yang berarti pemahaman yang mendalam serta akurat sehingga dapat memahami tujuan ucapan dan atau tindakan tertentu.

Kata *fiqh* secara arti kata berarti: “paham yang mendalam”. Semua kata “*fa qa ha*” yang terdapat didalam al-Quran. Bila “paham” dapat digunakan untuk hal-hal yang bersifat lahiriah, maka *fiqh* berarti paham yang menyampaikan ilmu zhahir kepada ilmu batin. Karena itulah al-Tirmizi menyebutkan “*fiqh* tentang sesuatu” berarti mengetahui batinnya sampai kepada kedalamannya.²⁰ *fiqh siyāsah* merupakan salah satu cabang ilmu yang bahasanya cukup banyak menarik perhatian para ulama.²¹

¹⁸ Suyuti Pulungan, *Fiqh Siyasah: Ajaran, Sejarah, dan Pemikiran* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), 21-23.

¹⁹ Amir Syarifuddin, *Pembaruan Pemikiran dalam Islam* (Jakarta: Bulan Bintang, 2003), 591.

²⁰ Amir Syarifuddin, *Garis-Garis Besar Fiqh* (Bandung: Prenada Media, 2003), 5.

²¹ Toha Andiko, "Pemberdayaan Qawâ ` Id Fiqhiyyah Dalam Penyelesaian Masalah-Masalah Fikih Siyasah Modern," *Jurnal Al-'Adalah*, Volume 12, Nomor 1, (2014), 103–18, <http://ejournal.radenintan.ac.id/>.

Secara etimologis (bahasa) fiqh adalah keterangan tentang pengertian dan paham dari maksud ucapan sipembicara, atau pemahaman yang mendalam terhadap maksud-maksud perkataan dan perbuatan.²²

Secara terminologis (istilah), fiqh menurut ulama-ulama syara' merupakan pengetahuan tentang hukum-hukum yang sesuai dengan syara' mengenai amal perbuatan yang diperoleh dari dalil-dalilnya yang tafshil (terinci, yaitu dalil atau hukum khusus yang diambil dari dasar-dasarnya, Al-Qur'an dan Sunnah. Jadi fiqh menurut istilah adalah pengetahuan mengenai hukum agama Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah yang disusun oleh mujtahid dengan jalan penalaran dan ijtihad.²³

Kata “*Siyasah*” yang berasal dari kata sasa, berarti mengatur, mengurus dan memerintah; atau pemerintahan, politik dan pembuatan kebijaksanaan. Pengertian kebahasaan ini mengisyaratkan bahwa tujuan *siyasah* adalah mengatur, mengurus dan membuat kebijaksanaan atas sesuatu yang bersifat politis untuk mencakup sesuatu.²⁴

Secara terminologis, Abdul Wahab Khallaf mendefinisikan bahwa *siyasah* adalah “pengaturan perundangan yang diciptakan untuk memelihara ketertiban dan kemaslahatan serta mengatur keadaan.”²⁵ Sementara Louis Ma'luf memberikan batasan *siyasah* adalah “membuat kemaslahatan manusia dengan membimbing mereka kejalan kemaslahatan.”

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *fiqh siyasah* merupakan salah satu aspek hukum Islam yang membicarakan pengaturan dan pengurusan kehidupan manusia dalam bernegara demi mencapai

²² Muhammad Abu Zahroh, *Ushul al-Fiqh* (Mishr: Dar al-Fikr al-Arabi, 1958), 6.

²³ Djazuli, *Fiqh Siyāsah Implementasi Kemaslahatan Umat Dalam Rambu-Rambu Syariah* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2007), 27.

²⁴ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyāsah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam Cet-2* (Jakarta: Kencana, 2016), 3.

²⁵ Abdul Wahab Khallaf, *Al-Siyasah al Syar'iyah* (Kairo: Dar al-Anshar, 1977), 4-5.

kemaslahatan bagi manusia itu sendiri. Dalam *fiqh siyāsah* ini, ulama mujtahid menggali sumber-sumber hukum Islam yang terkandung didalamnya hubungan dengan kehidupan bernegara dan bermasyarakat.

Objek kajian *fiqh siyāsah* meliputi aspek pengaturan hubungan antara warga negara dengan warga negara, hubungan antar warga negara dengan lembaga negara, dan hubungan antara lembaga negara dengan lembaga negara, baik hubungan yang bersifat intern suatu negara maupun hubungan yang bersifat ekstern antar negara, dalam berbagai bidang kehidupan.²⁶ Dari pemahaman seperti itu, tampak bahwa kajian siyasah memusatkan perhatian pada aspek pengaturan. Penekanan demikian terlihat dari penjelasan T.M. Hasbi Ash Shiddieqy²⁷: “Objek kajian *siyāsah* adalah pekerjaan-pekerjaan mukallaf dan urusan-urusan mereka dari jurusan penadbirannya, dengan mengingat persesuaian penadbiran itu dengan jiwa *syariah*, yang kita tidak peroleh dalilnya yang khusus dan tidak berlawanan dengan sesuatu nash dari nash-nash yang merupakan syariah ‘amah yang tetap.”²⁸ Hal yang sama ditemukan pula pada pernyataan Abdul Wahhab Khallaf:²⁹ “Objek pembahasan ilmu *siyāsah* adalah pengaturan dan perundang-undangan yang dituntut oleh hal ihwal kenegaraan dari segi persesuaiannya dengan pokok-pokok agama dan merupakan realisasi kemaslahatan manusia serta memenuhi kebutuhannya.”³⁰ Secara garis besar maka, objeknya menjadi peraturan dan perundang undangan, pengorganisasian dan pengaturan kemaslahatan, dan

²⁶ *Ibid*, 33.

²⁷ Teungku Muhammad Hasbi Ash Shiddieqy, *Pengantar Hukum Islam* (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1997), 30.

²⁸ Wahbah al-Zuhayli. *Ushul al-Fiqh al-Islami* (Damaskus: Daral-Fikr, 2010), 25.

²⁹ Miskari, "Politik Hukum Islam Dan Maqasid Al-Syariah", *Al Ijarah : Jurnal Pemerintahan Dan Politik Islam*, Volume 4, Nomor 1, (2019), 57, <https://ejournal.iainbengkulu.ac.id/>.

³⁰ Pulungan J Suyuti, *Fiqh Siyasah* (Jakarta: Rajawali, 2012), 45.

hubungan antar penguasa dan rakyat serta hak dan kewajiban masing-masing dalam mencapai tujuan negara.³¹

Sejarah Ketatanegaraan Islam terdapat tiga badan kekuasaan, yaitu: *Sulthah al-tasyri'iyah* (kekuasaan Legislatif), *Sulthah althanfidziyah* (Kekuasaan Eksekutif), *Sulthah al-qadha'iyah* (Kekuasaan Yudikatif).

a. Tasyri'iyah

Kajian *fiqh siyāsah*, legislasi atau kekuasaan legislative disebut juga dengan *al-sulthah al-tasyri'iyah*, yaitu kekuasaan pemerintah Islam dalam membuat dan menetapkan hukum. Dalam wacana *fiqh siyāsah*, istilah *al-sulthah al-tasyri'iyah* digunakan untuk menunjukkan salah satu kewenangan atau kekuasaan pemerintah Islam dalam mengatur masalah kenegaraan, di samping kekuasaan eksekutif (*al-sulthah al-tanfidzhiyah*) dan kekuasaan yudikatif (*al-sulthah alqadha'iyah*). Dalam konteks ini kekuasaan legislative (*al-sulthah altasyri'iyah*) berarti kekuasaan atau kewenangan pemerintah Islam untuk menetapkan hukum yang akan diberlakukan dan dilaksanakan oleh masyarakatnya berdasarkan ketentuan yang telah diturunkan Allah SWT dalam syari'at Islam.³²

Orang-orang yang duduk dalam lembaga legislative ini terdiri dari para mujtahid dan ahli fatwa (mufti) serta para pakar dalam berbagai bidang. Ada dua fungsi lembaga legislative. Pertama, dalam hal-hal ketentuannya, sudah terdapat didalam nash Al-Qur'an dan Sunnah, undang-undang yang dikeluarkan oleh *al-sulthah al-tasyri'iyah* adalah undang-undang Ilahiyah yang disyari'atkanNya dalam AlQur'an dan dijelaskan oleh Nabi SAW. Kedua, melakukan penalaran kreatif (ijtihad) terhadap permasalahan yang secara tegas tidak dijelaskan oleh nash.

³¹ *Ibid*, 51.

³² Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyāsah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta: Gaya Media Persada, 2001), 62.

Kewenangan lain dari lembaga legislative adalah dalam bidang keuangan negara. Dalam masalah ini, lembaga legislative berhak mengadakan pengawasan dan mempertanyakan pembendaharaan negara, sumber devisa dan anggaran pendapat dan belanja yang dikeluarkan Negara kepada kepala negara selaku pelaksana pemerintahan.

Unsur-unsur legislasi dalam *fiqh siyāsah* dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Pemerintah sebagai pemegang kekuasaan untuk menetapkan hukum yang akan diberlakukan dalam masyarakat Islam.
- 2) Masyarakat Islam yang akan melaksanakan.
- 3) Isi peraturan atau hukum yang sesuai dengan nilai dasar syari'at Islam.³³

b. *Tanfidziyah*

Menurut al-Maududi, lembaga eksekutif dalam Islam dinyatakan dengan istilah *ul al-amr* dan dikepalai oleh seorang *Amir* atau Khalifah. istilah *ul al-amr* tidaklah hanya terbatas untuk lembaga eksekutif saja melainkan juga untuk lembaga legislatif, yudikatif dan untuk kalangan dalam arti yang lebih luas lagi. Namun dikarenakan praktek pemerintahan Islam tidak menyebut istilah khusus untuk badan-badan di bawah kepala negara yang bertugas *meng-execute* ketentuan perundang-undangaan seperti *Diwan al-Kharāj* (Dewan Pajak), *Diwan al-Ahdas* (Kepolisian), wali untuk setiap wilayah, sekretaris, pekerjaan umum, *Diwan al-Jund* (militer), *sahib al-bait al-māl* (pejabat keuangan), dan sebagainya yang nota bene telah terstruktur dengan jelas sejak masa kekhilafahan Umar bin Khattab maka untuk hal ini istilah *ul al-amr* mangalami penyempitan makna untuk mewakili lembaga-lembaga yang hanya berfungsi sebagai eksekutif. Sedang untuk Kepala Negara, al-

³³ *Ibid*, 65.

Maududi menyebutnya sebagai Amir dan dikesempatan lain sebagai Khalifah.³⁴

Berdasarkan Al-Qur'an dan As-Sunnah, umat Islam diperintahkan untuk mentaatinya dengan syarat bahwa lembaga eksekutif ini mentaati Allah dan Rasulullah serta menghindari dosa dan pelanggaran.

c. *Qada'iyah*

Dalam kamus ilmu politik, yudikatif adalah kekuasaan yang mempunyai hubungan dengan tugas dan wewenang peradilan. Dan dalam konsep *Fiqh Siyāsah*, kekuasaan yudikatif ini biasa disebut sebagai *Sultah Qadaiyyah*. Kekuasaan kehakiman adalah untuk menyelesaikan perkara-perkara perbantahan dan permusuhan, pidana dan penganiayaan, mengambil hak dari orang durjana dan mengembalikannya kepada yang punya, mengawasi harta wakaf dan persoalan-persoalan lain yang diperkarakan di pengadilan. Sedangkan tujuan kekuasaan kehakiman adalah untuk menegakkan kebenaran dan menjamin terlaksananya keadilan serta tujuan menguatkan negara dan menstabilkan kedudukan hukum kepala negara.

Penetapan syariat Islam bertujuan untuk menciptakan kemaslahatan. Dalam penerapannya (syariat Islam) memerlukan lembaga untuk penegakannya. Karena tanpa lembaga (*al-Qadha*) tersebut, hukum-hukum itu tidak dapat diterapkan. Dalam sistem pemerintah Islam, kewenangan peradilan (*al-Qadha*) terbagi ke dalam tiga wilayah, yaitu *Wilayah Qadha*, *Wilayah Mazhalim*, dan *Wilayah Hisbah*.³⁵

Siyasah dusturiyah adalah bagian *fiqh siyasah* yang membahas masalah perundang-undangan negara. dalam hal ini membahas antara lain konsep-konsep konstitusi (Undang-Undang Dasar negara dan sejarah lahirnya perundang-

³⁴ Abu A'la Al-Maududi, *Sistem Politik Islam*, Cet II (Bandung: Mizan, 1993), 247.

³⁵ Hakim Javid Iqbal, *Masalah-masalah Teori Politik Islam*, cet III (Bandung: Mizan, 1996), 65.

undangan dalam suatu negara).³⁶ 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 warga negara serta hak-hak warga negara yang wajib dilindungi.³⁷

Dalam *fiqh siyasah*, konstitusi disebut juga dengan “*dusturi*”. Kata ini berasal dari bahasa Persia. Semula artinya adalah “seseorang yang memiliki otoritas, baik dalam bidang politik maupun agama.” Dalam perkembangan selanjutnya, kata ini digunakan untuk menunjukkan anggota kependetaan (pemuka agama) Zoroaster (Majusi). Setelah mengalami penyerapan ke dalam bahasa Arab, kata *dustur* berkembang pengertiannya menjadi asas, dasar, atau pembinaan. Menurut istilah, *dustur* berarti kumpulan kaidah yang mengatur dasar dan hubungan kerja sama antara sesama anggota masyarakat dalam sebuah negara, baik yang tidak tertulis (konvensi) maupun tertulis (konstitusi). Kata *dustur* juga sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia yang salah satu artinya adalah undang-undang dasar suatu negara.³⁸

A.Jazuli mengartikan bahwa permasalahan di dalam *fiqh siyasah dusturiyah* adalah hubungan antara pemimpin di satu pihak dan rakyatnya di pihak lain serta kelembagaan-kelembagaan yang ada dalam masyarakatnya. Sudah tentu ruang lingkup pembahasannya sangat luas. Oleh karena itu, di dalam *fiqh siyāsah* ini biasanya hanya dibatasi hanya membahas pengaturan dan perundangan-undangan yang dituntut oleh hal ihwal kenegaraan dari segi persesuaian

³⁶ Ulynta Mona Hutasuht, dkk, “Problematisasi Implementasi Kebijakan Kota Bandar Lampung dalam Mewujudkan Ketentraman dan Ketertiban Umum: Perspektif Siyasah Dusturiyah,” *Jurnal As-Siyasi*, Vol. 2 No. 2 (2022): 144, <https://doi.org/10.24042/as-siyasi.v2i2.12961>.

³⁷ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyāsah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta: Gaya Media Persada, 2001), 177.

³⁸ Muhammad Iqbal, *Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta: Kencana, 2014), 177-178.

dengan prinsip-prinsip agama dan merupakan realisasi kemaslahatan manusia serta memenuhi kebutuhannya.³⁹

A Jazuli mengupas ruang lingkup bidang *siyāsah dusturiyah* menyangkut masalah-masalah hubungan timbal balik antara pemimpin dan rakyat maupun lembaga-lembaga yang berada di dalamnya. Karena terlalu luas, kemudian diarahkan pada bidang pengaturan dan perundang-undangan dalam persoalan kenegaraan.

Lebih lanjut A.Jazuli mempetakan bidang Siyasah Dusturiyah menyangkut persoalan; 1) *imamah*, hak dan kewajibannya; 2) rakyat, hak dan kewajibannya; 3) *bai'at*, 4) *waliyu al-'ahdi*; 5) perwakilan; 6) *ahlul halli wa al-'aqdi*; 7) *wuzarah* dan perbandingannya. Selain itu ada yang berpendapat bahwa bidang kajian *Siyasah Dusturiyah* meliputi: 1) konstitusi; 2) legislasi; 3) ummah; 4) *shura* atau demokrasi.⁴⁰

Permasalahan dalam *siyāsah dusturiyah* adalah hubungan antara pemimpin di suatu pihak dan rakyatnya di pihak lain serta kelembagaan-kelembagaan yang ada di dalam masyarakatnya. Oleh karena itu, di dalam *siyāsah dusturiyah* biasanya dibatasi hanya membahas pengaturan dan perundang-undangan yang dituntut oleh hal ihwal kenegaraan dari segi persesuaian dengan prinsip-prinsip agama dan merupakan realisasi kemaslahatan manusia serta memenuhi kebutuhannya.⁴¹

Inti dari persoalan dalam sumber konstitusi ini adalah suatu aturan yang berhubungan antara pemerintah dan rakyat. Konstitusi ini juga membahas suatu yang berkaitan dengan sumber-sumber dan kaidah perundang-undangan di suatu negara, baik sumber material, sumber sejarah, sumber perundangan, maupun sumber penafsirannya. Perumusan konstitusi tersebut tidak dapat dilepaskan dari latar belakang

³⁹ A.Djazuli, *Fiqh Siyāsah* (Bandung: Kencana, 2003), 47.

⁴⁰ Imam Amrusi Jalani, *Hukum Tata Negara Islam* (Surabaya: IAIN Press, 2011), 25- 27.

⁴¹ Djazuli, *Fiqh Siyāsah Implementasi Kemaslahatan Umat Dalam Rambu-Rambu Syariah* (Jakarta: Prenada Media Group, 2007), 47.

sejarah negara yang bersangkutan, baik masyarakat, politik maupun kebudayaan. Dengan demikian, materi dalam konstitusi itu sejalan dengan aspirasi dan jiwa masyarakat dalam negara tersebut.

2. **Dasar Hukum *Siyasah Dusturiyah***

- a. Al-Qur'an adalah sumber pokok aturan agama Islam yang utama dijadikan dasar dalam menentukan hukum.
- b. Sunnah, secara harfiah Sunnah adalah suatu pokok kehidupan yang membudaya atau suatu norma perilaku yang diterima secara komunal oleh masyarakat yang meyakini meliputi segenap ucapan dan tingkah laku Nabi.
- c. Ijma (*consensus*), dalam hukum Islam ijma merupakan suatu keputusan bersama untuk menentukan suatu hukum yang baik demi kemaslahatan umat dengan cara musyawarah.
- d. Qiyas, merupakan metode logika yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah yang berhubungan dengan legalitas suatu perilaku tertentu dengan cara menetapkan satu kaitan positif atau negatif antara perilaku yang satu dengan perilaku yang lainnya dengan suatu prinsip umum.

3. **Ruang Lingkup *Siyasah Dusturiyah***

Siyasah dusturiyah mencakup bidang kehidupan yang sangat luas dan kompleks. Sekalipun demikian, secara umum disiplin ini meliputi hal-hal sebagai berikut:

Persoalan *Siyasah dusturiyah* umumnya tidak dapat dilepaskan dari dua hal pokok: pertama, dalil-dalil kulliy, baik ayat-ayat Al-Qur'an maupun Hadits, maqashid Syariah, dan semangat ajaran Islam di dalam mengatur masyarakat. Karena dalil-dalil kulliy tersebut menjadi unsur dinamisator di dalam mengubah masyarakat. Kedua, aturan-aturan yang dapat

berubah karena perubahan situasi dan kondisi, termasuk di dalamnya hasil ijtihad ulama, meskipun tidak seluruhnya.⁴²

Sesuai dengan tujuan negara menciptakan kemaslahatan bagi seluruh manusia, maka negara mempunyai tugas-tugas penting untuk merealisasikan tujuan tersebut. Ada tiga tugas utama dimainkan oleh negara dalam hal ini, yaitu:

Pertama, tugas menciptakan perundang-undangan yang sesuai dengan ajaran Islam. Untuk melaksanakan tugas ini, maka negara memiliki kekuasaan legislatif (*al-sulthah al-tasyri'iyah*). Dalam hal ini, negara memiliki kewenangan untuk melakukan interpretasi, analogi dan inferensi atas nash-nash Al-Qur'an dan Hadits. Interpretasi adalah usaha negara untuk memahami dan mencari maksud sebenarnya tuntutan hukum yang dijelaskan nash. Adapun analogi adalah melakukan metode Qiyas suatu hukum yang ada nash-nya, terhadap masalah yang berkembang berdasarkan persamaan sebab hukum. Sementara inferensi adalah metode membuat perundang-undangan dengan memahami prinsip-prinsip syari'ah dan kehendak syar'i (Allah). Bila tidak ada nash sama sekali, maka wilayah kekuasaan legislatif lebih luas dan besar, sejauh tidak menyimpang dari prinsip-prinsip ajaran Islam tersebut.⁴³

Kedua, tugas melaksanakan Undang-Undang, untuk melaksanakannya negara memiliki kekuasaan eksekutif (*al-sulthah al-tanfidziyah*). Di sini negara memiliki kewenangan untuk menjabarkan dan mengaktualisasikan perundang-undangan yang telah dirumuskan tersebut. Dalam hal ini, negara melakukan kebijakan baik yang berhubungan dengan dalam negeri, maupun yang menyangkut hubungan dengan negara lain (hubungan internasional). Pelaksana tertinggi kekuasaan ini adalah pemerintah (kepala negara) dibantu oleh para pembantunya (kabinet atau dewan menteri) yang dibentuk sesuai kebutuhan dan tuntutan situasi yang berbeda antara satu negara dengan negara Islam lainnya.

⁴² *Ibid*, 48.

⁴³ *Ibid*, 158.

Ketiga, tugas mempertahankan hukum dan perundang-undangan yang telah diciptakan oleh lembaga legislatif. Tugas ini dilakukan oleh lembaga yudikatif (*al-sulthah al-qadha'iyah*). Dalam sejarah Islam, kekuasaan lembaga ini biasanya meliputi wilayah *al-hisbah* (lembaga peradilan untuk menyelesaikan perkara-perkara pelanggaran ringan seperti kecurangan dan penipuan dalam bisnis, wilayah *al-qadha'* (lembaga peradilan yang memutuskan perkara-perkara antara sesama warganya, baik perdata maupun pidana) dan wilayah *al-mazhalim* (lembaga peradilan yang menyelesaikan perkara penyelewengan pejabat negara dalam melaksanakan tugasnya, seperti pembuatan keputusan politik yang merugikan dan melanggar kepentingan atau hak-hak rakyat serta perbuatan pejabat negara yang melanggar HAM rakyat).⁴⁴

4. Prinsip-Prinsip *Siyasah Dusturiyah*

Islam sebagai (agama) wahyu dari Allah SWT yang merupakan *rahmatan lil 'alamin* memberi pedoman hidup kepada manusia secara menyeluruh, agar tercapainya kebahagiaan hidup jasmani maupun rohani serta guna mengatur tata kehidupan manusia, baik secara individu maupun bermasyarakat. Secara umum tujuan penciptaan dan penetapan hukum oleh Allah SWT adalah untuk kepentingan, kemaslahatan dan kebahagiaan seluruh manusia, baik dunia maupun akhirat.

Prinsip hak dan kewajiban negara dan rakyat ditemukan dalam Al-Qur'an Surat An-Nisa: 59:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي
الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۖ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ

⁴⁴ *Ibid*, 159.

إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۖ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ
تَأْوِيلًا ﴿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-Qur’an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian, yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (QS. An-Nisa [4]: 59).

Salah satu kemaslahatan umat yaitu setiap tindakan atau suatu kebijaksanaan seorang pemimpin yang menyangkut hak-hak rakyat yang bertujuan mendatangkan kebaikan. Sebab pemimpin adalah pengembal amanah.

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, harga diri dan harga benda, kemerdekaan untuk mengeluarkan pendapat dan berkumpul, hak untuk mendapatkan pendidikan yang layak, pelayanan medis dan kesehatan, serta keamanan untuk melakukan aktifitas-aktifitas ekonomi.⁴⁵

Ayat di atas tidak hanya mengandung pesan moral maupun nilai-nilai mulia yang wajib diikuti oleh setiap muslim, akan tetapi juga mengandung tafsir politik yang sangat tinggi dan mendalam menyangkut prinsip dasar konstitusi negara dalam sistem politik Islam. Ayat-ayat ini menegaskan bahwa sesungguhnya Al-Qur’an mengandung nilai-nilai yang bersifat universal dan komprehensif yang tidak hanya mengatur hubungan manusia dengan Tuhannya,

⁴⁵ Mutiara Fahmi, "Prinsip Dasar Hukum Politik Dalam Islam," *Jurnal Petita Kajian Ilmu Hukum dan Syariah*, Vol 2, No. 1, (2017), 57, <https://ejournal.Petita.doi.org/>.

tetapi sekaligus berbicara tentang sistem bermuamalah dengan sesama manusia dalam kerangka kehidupan yang majmuk dalam sebuah institusi negara, di mana umat Islam sebagai objek hukum dituntut untuk mengamalkannya dalam kehidupan bernegara dan berbangsa.

Prinsip keadilan ditemukan dalam Al-Qur'an Surat An-Nisa ayat 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 ﴾

“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.” (QS. An-Nisa [4]: 58).⁴⁶

Prinsip musyawarah ditemukan dalam Al-Qur'an Surat Ali Imran 159:

﴿ فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنْفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ ۗ

⁴⁶ Departemen Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemah* (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2006), 109.

وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ
 مُحِبُّ 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 maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepada-Nya.” (QS. Ali Imran [3]: 159).⁴⁷

Prinsip *amar ma'ruf nahi munkar* ditemukan dalam Al-Qur'an surat Ali Imran: 104:

وَلَتَكُنَّ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْعُرْفِ
 وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

“Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebijakan, menyuruh kepada yang *ma'ruf* dan mencegah dari yang *munkar*; merekalah orang-orang yang beruntung” (QS. Ali Imran [3]: 104).⁴⁸

Amar ma'ruf nahi munkar adalah sebuah mekanisme check and balancing dalam sistem politik Islam. Sistem ini terlembaga dalam pandangan mayoritas Islam (*sunni*) bukan seorang yang suci (*ma'shum*), oleh karenanya sangat mungkin

⁴⁷ *Ibid*, 390.

⁴⁸ *Ibid*, 376.

untuk dikritisi dan dinasehati. Prinsip *amar ma'ruf nahi munkar* mengajak kepada setiap muslim untuk menjadi pribadi yang shaleh dan mushlih.

Atas dasar ayat ini di jalur politik, harus ada kelompok atau partai politik yang memperjuangkan kebaikan dan mencegah kemunkaran secara konstitusional. Dengan cara membuat peraturan perundang-undangan di tingkat nasional dan peraturan daerah di tingkat daerah yang membuat dan memudahkan umat Islam bisa leluasa untuk mengerjakan kewajiban agama mereka.

B. Hak dan Kewajiban Para Pekerja/Buruh

1. Pengertian Pekerja/Buruh

Dalam hal ini pengertian dari pekerja atau buruh dapat ditemukandi dalam ketentuan umum angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan yaitu “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pekerja/buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah pekerja. Sementara itu Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja juga memberikan pengertian yang sama dari definisi pekerja/buruh yaitu “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.⁴⁹

Pekerja/buruh merupakan orang-orang yang bekerja pada suatu tempat, pekerja tersebut harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya yang kemudian atas pekerjaannya pekerja tersebut akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang layak. Hal ini didasarkan karena adanya

⁴⁹ Ketentuan Umum No.3, *Undang-Undang Republik Indonesia No 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha (majikan).

Menurut seorang pakar hukum perburuhan Imam Soerpomo memberikan batasan mengenai hubungan kerja adalah “Suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan, hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh”. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang berdasarkan suatu perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan yang harus dikerjakan selama pekerja/buruh bekerja, mendapatkan upah atas pekerjaan yang telah dikerjakannya, dan adanya suatu perintah dari pemberi kerja, pengusaha atau majikan.⁵⁰

2. Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh

Berkaitan dengan hak, maka Pekerja/Buruh mempunyai beberapa hak, antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Hak atas pekerjaan Hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak azasi manusia seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”.
- b. Hak atas upah yang adil hak ini merupakan hak yang sudah seharusnya diterima oleh pekerja sejak ia melakukan perjanjian kerja dan mengikatkan diri kepada pengusaha (majikan) atau pun kepada suatu perusahaan dan juga dapat dituntut oleh pekerja tersebut dengan alasan aturan hukum yang sudah mengaturnya yaitu pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵⁰ Asyihadie Zaeni, *Hukum Kerja: Hubung Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 20.

- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul untuk bisa memperjuangkan kepentingan dan hak nya sebagai pekerja/buruh maka ia harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul dengan tujuan memperjuangkan keadilan dalam hak yang harus diterimanya.hal ini dialaskan pada pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- d. Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja Berdasarkan Pasal 86 (1) huruf (a)Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan beberapa hak, antara lain adalah sebagai berikut:
- 1) Hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak azasi manusia seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa “tiaptiap warga negara berhak atas pekerjaan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”.
 - 2) Hak atas upah yang adil Hak ini merupakan hak yang sudah seharusnya diterima oleh pekerja sejak ia melakukan perjanjiankerja dan mengikatkan diri kepada pengusaha (majikan) atau pun kepada suatu perusahaan dan juga dapat dituntut oleh pekerja tersebut dengan alasan aturan hukum yang sudah mengaturnya yaitu pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - 3) Hak untuk berserikat dan berkumpul Untuk bisa memperjuangkan kepentingan dan hak nya sebagai pekerja/buruh maka ia harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul dengan tujuan memperjuangkan keadilan dalam hak yang harus diterimanya.hal ini dialaskan pada pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

- 4) Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja Berdasarkan Pasal 86 (1) huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan.⁵¹

Adapun kewajiban dari pekerja/buruh yang diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Pasal 102 ayat (2): Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- b. Pasal 126 ayat (1): Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
- c. Pasal 126 ayat (2): Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.
- d. Pasal 136 ayat (1): Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
- e. Pasal 140 ayat (1): Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.⁵²

⁵¹ Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa* (Bandung: Mandar Maju, 2004), 12.

⁵² *Ibid*, 12.

C. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja/Perusahaan

Pemerintah dan perusahaan mempunyai suatu sistem yakni simbiosis mutualisme yang mana pemerintah Indonesia dan perusahaan sama-sama saling membutuhkan adanya perusahaan, pengusaha, serta pekerja menciptakan adanya suatu hubungan kerja. Hubungan kerja yang baik akan tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara perusahaan dengan pekerja. Komunikasi yang baik akan tercipta bila kontrak-kontrak dalam perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja dimana terdapat keseimbangan (*equilibrium*) antara hak dan kewajiban perusahaan dengan hak dan kewajiban pekerja. Pada dasarnya setiap hak dan kewajiban telah diatur dalam suatu peraturan baik itu umum maupun dalam Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003.

Hak perusahaan antara lain:

1. Perusahaan berhak menuntut pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya meski sudah melebihi jam kerja yang telah disepakati bersama dalam perjanjian kerja bersama ataupun kesepakatan khusus antara mereka;
2. Perusahaan berhak mengingatkan pekerja untuk memenuhi dan menaati semua syarat dalam melakukan pekerjaannya.⁵³

Kewajiban perusahaan antara lain :

1. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh harus membayar upah/gaji sebagai waktu lembur, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian-perjanjian kerja bersama antara perusahaan dan pekerja/buruh;
2. Memeriksa kondisi badan, kondisi mental tenaga kerja;
3. Memeriksa semua tenaga kerja yang berada di bawah pengawasan perusahaan;
4. Memberitahu dan menjelaskan kepada tenaga kerja tentang kondisi dan bahaya di tempat kerja, pengamalan alat pelindung diri dan cara sikap kerja;

⁵³ Vega O. Merpati, “ Hak Dan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja yang Bekerja Melebihi Batas Waktu, *Jurnal Lex Et Societatis*, Vol 2 No 8 (2014): 79, <https://doi.org/10.35796/les.v2i8.6187>.

5. Menyediakan perlindungan bagi tenaga kerja;
6. Melaporkan kecelakaan kerja yang terjadi.⁵⁴

D. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Perdebatan mengenai Omnibus Law sebagai sarana utama untuk penataan regulasi, meramaikan masyarakat di Indonesia, ketika metode Omnibus Law yang sebelumnya tidak banyak dikenal di Indonesia negara dengan sistem hukum Eropa Kontinental, menjadi digunakan dalam penyusunan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menjadi Program Legislasi Nasional Prioritas Tahun 2020. Kebijakan reformasi regulasi melalui implementasi Omnibus Law di Indonesia.⁵⁵

Penerbitan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sebagai suatu kebijakan hukum (*legal policy*) menjadi perhatian publik, karena omnibus law belumdikenal dalam sistem hukum Indonesia, ada resentralisasi kewenangan di pemerintah pusat, berpengaruh pada hak tenaga kerja, serta keberpihakan pada investor. Salah satu penyebab keengganan investor untuk berinvestasi di Indonesia adalah sulitnya berusaha di Indonesia, sulitnya berinvestasi di Indonesia berimplikasi pada rendahnya daya saing Indonesia dibandingkan negara tetangga. Upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kemudahan berusaha di Indonesia adalah mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 91 Tahun 2017 tentang Percepatan Pelaksanaan Berusaha. implikasi dalam hal perizinan berusaha merupakan hal yang menjadi substansi utama. Nomenklatur Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Lahirnya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dijadikan sebuah skema membangun perekonomian agar mampu menarik investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia, diharapkan mampu menciptakan hukum yang

⁵⁴ *Ibid*, 81.

⁵⁵ Tarsan Umarama, "Constitutional Question di Mahkamah Konstitusi Sebagai Pelindung Hak Konstitusional Warga Negara Perspektif Siyash Qadlaiyyah," *Jurnal KRTHA BHAYANGKARA*, Vol. 15 No. 1 (2021): 23, <https://doi.org/10.31599/krtha.v15i1.511>.

fleksibel, sederhana, kompetitif, dan responsif demi terwujudnya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia sebagaimana amanat Konstitusi, serta mengembangkan sistem hukum yang kondusif dengan menyinkronkan undang-undang melalui satu undang-undang saja dengan konsep omnibus law Pemerintah memandang perlu adanya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ini karena tingginya angka pengangguran di Indonesia.

Metode Omnibus Law mampu melakukan perubahan, pencabutan, atau pemberlakuan beberapa karakteristik dari sejumlah fakta yang terkait tapi terpisahkan oleh peraturan perundang-undangan dalam berbagai lingkup yang diatur. Keberadaan Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja didesain sebagai Omnibus Law yang dapat menyeimbangkan antara ketiga tipe umum regulasi yaitu: pertama, *economic regulation*, dimaksudkan untuk memastikan efisiensi pasar, sebagian melalui promosi daya saing yang memadai di antara para pelaku usaha. Kedua, *social regulation*, dimaksudkan untuk mempromosikan internalisasi semua biaya yang relevan oleh aktor. Ketiga, *administrative regulation*, yang bertujuan untuk memastikan berfungsinya operasi sektor publik dan swasta.

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja memiliki beberapa klaster yang salah satu diantaranya mengatur tentang ketenagakerjaan. Pada klaster ketenagakerjaan Pemerintah berupaya untuk mengharmonisasikan undang-undang tersebut agar sejalan sehingga mampu memberikan sebuah ruang kepada investor untuk melihat regulasi yang telah disempurnakan tanpa perlu khawatir adanya regulasi yang tumpang tindih dan mengakibatkan kerugian kepada investor itu sendiri. Konsep ini menunjukkan ada politik hukum dari eksekutif untuk dilanjutkan melalui proses legislasi.⁵⁶ Pemerintah Saat ini sedang melakukan aktivitas untuk menentukan pola atau cara membentuk hukum dan memperbaiki hukum melalui proses

⁵⁶ Rahmat Saputra, "Kedaruratan Dalam Perspektif Hukum Responsif: Studi Kasus Pembatasan Sosial Berskala Besar di Indonesia," *Jurnal KRTHA BHAYANGKARA*, Vol. 14 No. 2 (2020): 16, <https://doi.org/10.31599/krtha.v14i2.523>.

legislasi, sehingga terbentuk suatu *legal policy* yang bersifat sebagai hukum yang akan diberlakukan untuk penciptaan lapangan kerja. Ini berarti politik hukum dari Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja adalah pembentukan hukum dengan menerapkan omnibus law dalam perumusan hukum untuk peningkatan investasi sehingga tercipta lapangan kerja.

Akan tetapi ada satu hal yang sangat penting dan menjadi permasalahan utama didalam penyusunan UU ini. Salah satu Permasalahan tersebut adalah adanya pemotongan pesangon kepada para buruh yang di putus hubungan kerjanya oleh perusahaan, Hilangnya cuti melahirkan dan lain sebagainya. Dari itu banyak para buruh dan masyarakat yang menolak adanya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ini. Hal tersebut menunjukkan ada dinamika dalam pembentukan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, baik secara formal maupun materil.

Pada Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja filosofinya adalah membuka dan mempermudah investasi sedangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan filosofinya adalah perlindungan tenaga kerja. Jika Pasal-Pasal UU Ketenagakerjaan yang direvisi kemudian masuk dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja maka akan terjadi konflik filosofis yaitu antara filosofi kemudahan investasi visa-visa dengan filosofi perlindungan pekerja sehingga menyebabkan ketidakpastian hukum. Untuk menghindari ketidakpastian hukum, maka RUU Cipta Kerja harus mengandung 3 bentuk perlindungan hukum kepada para pekerja. yaitu: Perlindungan Ekonomis, Perlindungan Teknis dan Perlindungan Sosial.⁵⁷

⁵⁷ Adhi Setyo Prabowo, dkk. "Politik Hukum Omnibus Law di Indonesia," *Jurnal Pamator*, Vol.13 No. 1 (2020): 2, <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.6923>.

BAB III

DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Pasal 59 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- (1) memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- (2) mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- (3) memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- (4) meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.⁵⁸

Pasal 51 ayat (1) UU 13/2003 dan pasal 2 ayat (2) PP 35/2021 menyebut perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan baik untuk perjanjian kerja waktu tertentu ataupun waktu tidak tertentu.⁵⁹ Aturan ini mencabut aturan lama dalam pasal 57 ayat (2) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat tidak tertulis demi hukum beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Meski tidak ada kewajiban adanya perjanjian kerja tertulis, sangat penting agar perjanjian kerja baik Perjanjian Kerja

⁵⁸ Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁵⁹ Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) untuk dibuat secara tertulis agar memudahkan bagi proses administrasi baik pengusaha maupun pekerja. Hal ini juga mengantisipasi jika timbul masalah hukum atau jika terjadi perbedaan pendapat, maka dokumen tertulis merupakan alat bukti yang sah. Jika hanya berupa lisan saja, sangat rentan terjadi perbedaan penafsiran masing-masing pihak sesuai kepentingannya dan akan sulit dibuktikan.

Pasal 57 UU No. 13/2003 pasca perubahan dengan UU Cipta Kerja menyebut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibuat secara tertulis harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa asing harus dicantumkan pula terjemahannya dalam bahasa Indonesia. Apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.⁶⁰

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 59 ayat (4) tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi sesuai dengan perhitungan jangka waktu perjanjian kerja. Hal ini tercantum dalam aturan tersebut sebagaimana tercantum dalam pasal 62 UU 13/2003 tidak dihapus oleh UU Cipta Kerja dan masih berlaku hingga saat ini. Pasal 62 UU 13/2003 menegaskan apabila salah satu pihak (baik pekerja maupun pengusaha) mengakhiri hubungan kerja secara sepihak sebelum berakhirnya jangka waktu, diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai jangka waktu

⁶⁰ Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

perjanjian kerja berakhir.⁶¹

Pasal 61 A UU 13/2003 jo. pasal 15 ayat PP 35/2021 memberi kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dengan ketentuan:

- (1) Diberikan saat berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
- (2) Uang kompensasi diberikan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 bulan secara terus-menerus.
- (3) Apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diperpanjang, maka uang kompensasi akan diberikan saat masa perpanjangan berakhir.
- (4) Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).⁶²

Adapun uang kompensasi yang berhak diterima oleh pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terdapat pada Pasal 16 PP 35/2021 mengatur uang kompensasi bagi pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) perhitungannya proporsional dari jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah dilaksanakan oleh pekerja. Besarnya uang kompensasi ditentukan sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) selama 12 (dua belas) secara terus-menerus, sebesar 1 (satu) bulan upah
2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) selama 1 (satu) bulan atau lebih dan kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja/12 x 1 (satu) bulan upah. Contoh: masa kerja 6 bulan, kompensasi = $6/12 \times 1$ bulan upah = 0,5 x upah/bulan
3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) lebih dari 12 (dua belas) bulan. dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja/12x 1 (satu) bulan upah. Contoh:

⁶¹ Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁶² Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

masa kerja 18 bulan, kompensasi = $18/12 \times 1$ bulan upah = 1,5 x upah/bulan

4. Besaran uang kompensasi untuk Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil diberikan berdasarkan kesepakatan antara Pekerja/Buruh.⁶³

Jika ada pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sejak sebelum adanya Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 hingga saat ini berhak atas uang kompensasi. Hal ini terdapat dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja mengatur ketentuan masa peralihan uang kompensasi pasca diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada 2 November 2020. Pasal 64 PP 35/2021 menyebutkan besaran uang kompensasi untuk PKWT sebelum diundangkannya UU No. 11 tahun 2020, perhitungannya dimulai sejak 2 November 2020 hingga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir.

B. Kep.100/Men/Vi/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.⁶⁴

Hubungan kerja lahir atas dasar sebuah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Peraturan perundang-undangan perburuhan mengatur 2 jenis perjanjian kerja menurut jangka

⁶³ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

⁶⁴ Pasal 1 KEP.100/MEN/VI/2004 TAHUN 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

waktunya yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau pekerjaanya sering disebut sebagai pekerja kontrak dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerjaanya sering disebut sebagai pekerja tetap. Sebagai pekerja kontrak yang hubungan kerjanya dibatasi dalam jangka waktu tertentu Anda harus mengetahui dengan jelas syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban Anda dan pengusaha. Agar meskipun hanya berlangsung dalam jangka waktu sementara namun kualitas hubungan kerja yang terjalin menjamin kondisi kehidupan yang layak bagi pekerja.

Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru dalam Pasal 8 dijelaskan bahwa:

- (1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun.
- (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dapat dilakukan pembaharuan.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat diadakan untuk pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan yang didasarkan atas jangka waktu, atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, atau pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, dengan rincian sebagai berikut:

1. Pasal 5 ayat (1) PP 35/2021 mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan jangka waktu, yaitu:
 - a. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama,
 - b. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
 - c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru,

kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

2. Pasal 5 ayat (2) PP 35/2021 mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, yaitu:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai, atau
 - b. Pekerjaan yang sementara sifatnya.
3. Pasal 5 ayat (3) dan Pasal 10 ayat (1) PP 35/2021 menyebut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/buruh berdasarkan kehadiran, seperti perjanjian kerja harian.

Terdapat tiga jenis jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dijelaskan sebagai berikut :

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang berdasarkan jangka waktu berlaku selama maksimal 5 tahun, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat diperpanjang beberapa kali apabila pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT serta perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun (pasal 8 PP 35/2021).
2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu didasarkan atas kesepakatan para pihak. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) belum dapat diselesaikan maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan. (Pasal 9 PP 35/2021).
3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian, dengan ketentuan pekerja bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih

maka Perjanjian Kerja harian menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/PKWTT atau menjadi pekerja tetap (Pasal 10 ayat (3) dan (4).

Pasal 12 KEP.100/MEN/VI/2004 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyebutkan:

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 sekurang-kurangnya memuat:
 - a. nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja;
 - b. nama/alamat pekerja/buruh;
 - c. jenis pekerjaan yang dilakukan;
 - d. besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.
- (3) Daftar pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh.⁶⁵

Pada Pasal 15 KEP.100/MEN/VI/2004 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terdapat perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT):

- (1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- (2) Dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibuat

⁶⁵ Pasal 12 KEP.100/MEN/VI/2004 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) atau Pasal 5 ayat (2), maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak adanya hubungan kerja.

- (3) Dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak dilakukan penyimpangan.
- (4) Dalam hal pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak tidak terpenuhinya syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut.
- (5) Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).⁶⁶

⁶⁶ Pasal 16 KEP.100/MEN/VI/2004 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

C. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 81 Angka 15 Tentang Cipta Lapangan Kerja Mengubah Ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.⁶⁷

Dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memiliki 11 klaster yang terdapat didalamnya. Adapun 11 klaster yang terdapat dalam Undang-Undang Cipta Kerja adalah sebagai berikut:

1. Penyederhanaan perizinan tanah
2. Persyaratan investasi
3. Ketenagakerjaan
4. Kemudahan dan perlindungan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)
5. Kemudahan berusaha
6. Dukungan riset dan inovasi
7. Administrasi pemerintah
8. Pengenaan sanksi
9. Pengendalian lahan
10. Kemudahan proyek pemerintah
11. Kawasan Ekonomi Khusus (KEK)⁶⁸

Salah satu diantaranya mengatur tentang klaster ketenagakerjaan. Klaster ini melingkupi tiga undang-undang yang di lebur menjadi satu yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial dan Undang- Undang No. 24

⁶⁷ Pasal 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Lapangan Kerja.

⁶⁸ Imawanto, "Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 Klaster Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 TENTANG Ketenagakerjaan," *Unizar Recht Journal*, Volume 1 Nomor 4 (Desember 2022): 451, <https://e-journal.unizar.ac.id/index.php/urj>.

Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Pada klaster ketenagakerjaan Pemerintah berupaya untuk mengharmonisasikan 3 (tiga) undang-undang tersebut agar sejalan sehingga mampu memberikan sebuah ruang kepada investor untuk melihat regulasi yang telah disempurnakan tanpa perlu khawatir adanya regulasi yang tumpang tindih dan mengakibatkan kerugian kepada investor itu sendiri. Dalam Pasal 80 Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan dalam rangka penguatan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan buruh dalam mendukung ekosistem investasi, undang-undang ini mengubah, menghapus, dan/atau menetapkan pengaturan baru. Beberapa ketentuan yang diatur dalam 4 (empat) undang-undang yakni Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), UU BPJS, dan Undang-Undang No. 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI).⁶⁹

Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 berbunyi:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
 - e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

⁶⁹ Fajar Kurniawan, "Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang di PHK," *Jurnal Panorama Hukum*, Vol. 5 No. 1 (Juni 2020): 64, <https://doi.org/10.24002/jep.v38i1.3822>.

- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu..
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.⁷⁰

Undang-Undang Cipta Kerja mengubah 31 (tiga puluh satu) Pasal, menghapus 29 (dua puluh sembilan) Pasal, dan menyisipkan 13 (tiga belas) Pasal baru di dalam UU Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan). Proses perancangan Undang-Undang ini banyak sekali opini-opini masyarakat yang tidak setuju, opini publik ini disebabkan karena pengerjaannya yang di deadline hanya selama 100 hari oleh Presiden Jokowi dan juga tidak melibatkan banyak pihak dalam pembuatannya. Akan tetapi ada satu hal yang sangat penting dan menjadi permasalahan utama didalam penyusunan undang-undang ini. Salah satu Permasalahan tersebut adalah adanya pemotongan pesangon kepada para buruh yang diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan, Hilangnya cuti melahirkan dan lain sebagainya. Dari itu banyak para buruh dan masyarakat yang menolak adanya RUU Cipta Kerja ini. Hal tersebut menunjukkan ada dinamika dalam pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja, baik secara formal maupun materiil.⁷¹

UU Cipta Kerja menghapus kewajiban bagi pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing untuk memperoleh izin dari menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana diatur dalam Pasal 42 UU Ketenagakerjaan. Istilah tenaga kerja asing ditujukan bagi warga negara asing pemegang visa yang bekerja di

⁷⁰ Pasal 81 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

⁷¹ Osgar Sahim Matompo, Wafda Vivid Izziyana, "Konsep Omnibus Law dan Permasalahan RUU Cipta Kerja," *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 5 No. 1 (Oktober 2020): 23, <https://doi.org/10.52429/rn.v5i1.14>.

Indonesia. Berdasarkan pengaturan baru dalam UU Cipta Kerja, pemberi kerja cukup memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh pemerintah pusat. Sebelumnya, UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa pemberian izin mempekerjakan tenaga kerja asing ditentukan dalam Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja (IMTA).

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Lapangan Kerja telah menghapus Pasal 59 UU Ketenagakerjaan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha atau perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk jenis pekerjaan tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) juga mengatur kedudukan atau jabatan, gaji atau upah pekerja, tunjangan, serta fasilitas pekerja dan hal-hal lain yang bersifat mengatur hubungan kerja secara pribadi. Perusahaan hanya bisa melakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maksimum dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu maksimum satu tahun. Setelah itu, perusahaan wajib mengangkat pekerja sebagai karyawan tetap jika ingin terus mempekerjakannya. Dalam praktiknya, penyelundupan hukum berupa pelanggaran batas waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sering terjadi. Praktik lain, setelah kontrak selesai, pekerja melamar lagi pada perusahaan yang sama.

UU Cipta Kerja tidak lagi mengatur batasan waktu bagi skema kontrak kerja berdasarkan waktu tertentu. Pemerintah menilai, pengaturan batasan maksimal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) selama tiga tahun dalam UU Ketenagakerjaan tidak fleksibel dan memberatkan dunia usaha.

UU Cipta Kerja juga menghapus Pasal 59 UU Ketenagakerjaan yang salah satu substansinya mengatur tentang konsekuensi hukum bagi perusahaan yang tidak memenuhi syarat-syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Konsekuensi itu berupa diangkatnya pekerja dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Keberadaan konsekuensi ini merupakan salah satu perlindungan bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu (PKWT) . Selama ini, Pasal 59 UU Ketenagakerjaan menjadi landasan bagi hakim yang mengadili perkara hubungan industrial dalam kasus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hakim menggunakan Pasal 59 untuk memberi hak pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang mengalami pelanggaran. Dengan dihapuskannya Pasal 59 UU Ketenagakerjaan, terdapat kekhawatiran bahwa pelanggaran hak pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) akan semakin masif tanpa ada pertanggungjawaban dari pemberi kerja.⁷²

D. Peran Pemerintah Terhadap Penghapusan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Tujuan campur tangan pemerintah dalam ketenagakerjaan ini adalah mewujudkan ketenagakerjaan yang adil dengan memberikan hak-hak bagi pekerja sebagai manusia yang utuh, karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatan, kesehatan, upahnya yang layak, selain itu pemerintah juga harus memperhatikan kepentingan pengusaha. Pengaruh pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan ini diwujudkan dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut juga UU Cipta Kerja).⁷³

Peraturan perundang pekerja yang menuntut hak-haknya sampai dengan adanya pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja.undang ini membawa nuansa baru dalam khasanah hukum ketenagakerjaan seperti mensejajarkan istilah buruh menjadi pekerja dan majikan menjadi pemberi kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 ini dapat memberikan gambaran tentang kebijakan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan, tetapi dalam kenyataannya implementasi Undang-Undang ini masih banyak mendapatkan penolakan. Ini dapat diketahui dengan masih adanya pelanggaran dari pihak

⁷² Estu Dyah Arifianti, Kertas Advokasi Kebijakan Atas UU No. 11 Tentang Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan.

⁷³ Hendra Gunawan, "Analisis Perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Disahkannya Undangundang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Justice*, Vol. 4 No. 2 (2022): 64, <https://ejurnal.unikarta.ac.id/index.php/jlj/article/view/1152>.

pemberi kerja yang tidak melaksanakan kewajibannya sehingga akhirnya terjadi protes yang dilakukan oleh parapekerja yang menuntut hak-haknya sampai dengan adanya pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja. Salah satu masalah ketenagakerjaan yang sering terjadi hingga saat ini adalah pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK). Masalah pemberhentian merupakan yang paling sensitif didalam dunia ketenagakerjaan dan perlu mendapat perhatian yang serius dari semua pihak, termasuk oleh manajer sumber daya manusia, karena memerlukan modal atau dana pada waktu penarikan maupun pada waktu karyawan tersebut berhenti. “Peristiwa pengakhiran hubungan kerja seringkali menimbulkan permasalahan yang tidak mudah terselesaikan, baik mengenai pengakhiran hubungan itu sendiri maupun utamanya akibat hukum dari pengakhiran hubungan kerja”.⁷⁴

Diantara sekian banyak perubahan yang ada di dalam Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, ketentuan terkait jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) lah yang paling krusial, dimana UU Cipta Kerja menghapuskan ketentuan batas waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sebelumnya diatur dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya mengatur dalam Pasal 59 ayat (1) bahwa: Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Jika kita bandingkan antara UU Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja pada pasal 59 lah yang banyak menuai pro dan kontra, dimana pada huruf b yang menghilangkan pembatasan

⁷⁴ *Ibid*, 66.

kategori “paling lama 3 (tiga) tahun” berkorelasi dengan hilangnya ayat (4) dalam Pasal 59 yang mengatur bahwa: “Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.” Lebih lanjut, UU Cipta Kerja juga menghapuskan ketentuan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sudah melewati jangka waktu maksimal 2 tahun ditambah 1 tahun, secara hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (perjanjian kerja tetap). Implikasi dari hilangnya ayat-ayat ini sangatlah serius. Selain menghilangkan jangka waktu maksimal dan batasan perpanjangan, ketentuan baru ini juga menghilangkan kesempatan pekerja untuk berubah status dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. Padahal, posisi pekerja dalam status kerja kontrak jauh lebih rawan dibanding dengan pekerja tetap. Lantas, berapa jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang seyogyanya hanya diperbolehkan bagi pekerjaan yang bersifat tidak tetap ini.

Peran pemerintah pada dasarnya melakukan perlindungan bagi pekerja untuk menjaga agar pekerja lebih manusiawi. Pekerja mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban sosial, dapat mengembangkan potensinya, sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup dan dapat hidup secara layak sebagai manusia.



BAB IV

ANALISIS PENELITIAN

A. Analisis Terhadap Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Reformasi ketenagakerjaan diharapkan dapat timbul dengan adanya UU Cipta Kerja, sektor ketenagakerjaan yang dibahas dalam Bab IV tentang ketenagakerjaan Pasal 88-92 UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Bab ini mengubah, menghapus atau menetapkan peraturan baru dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dan UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Kurang lebih ada 6 (enam) aspek reformasi ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja yaitu mengenai Upah minimum, Alih daya (*Outsourcing*), Pesangon, Durasi Kerja dan Sanksi. Sebagaimana kita ketahui bahwa pada hakikatnya hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh merupakan hubungan yang bersifat privat. Selain itu, salah satu pihak yaitu pekerja/buruh berada di bawah perintah pihak yang lain yang menandakan adanya kedudukan subordinate, yang menunjukkan bahwa posisi buruh/pekerja sangat lah lemah. Oleh karena itu, untuk mendukung posisi yang tidak seimbang tersebut perlu adanya sociali sering proses (campur tangan pemerintah) agar tercapainya kesejahteraan yang merata dan adil bagi kedua belah pihak.

Undang-undang Ketenagakerjaan mengkualifikasikan perjanjian kerja menjadi dua macam, masing-masing adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan

hubungan kerja yang bersifat tetap. Penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) lebih banyak digunakan oleh perusahaan dinilai sangat efektif dan efisien bagi pengusaha yaitu demi mendapatkan keuntungan yang lebih besar dimana biaya dikeluarkan pengusaha untuk pekerjaan menjadi lebih kecil karena pengusaha tidak harus memiliki tenaga kerja/pekerja dalam jumlah yang banyak.

Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga)

puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas telah diubah dan terdapat point yang dihapuskan pada Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja berbunyi:

Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 berbunyi:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
 - e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan

perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah

UU Cipta Kerja menghapus Pasal 59 UU Ketenagakerjaan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha atau perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk jenis pekerjaan tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) juga mengatur kedudukan atau jabatan, gaji atau upah pekerja, tunjangan, serta fasilitas pekerja dan hal-hal lain yang bersifat mengatur hubungan kerja secara pribadi. Perusahaan hanya bisa melakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maksimum dua tahun dan hanya boleh perpanjangan satu kali untuk jangka waktu maksimum satu tahun. Setelah itu, perusahaan wajib mengangkat pekerja sebagai karyawan tetap jika ingin terus mempekerjakannya. Dalam praktiknya, penyelundupan hukum berupa pelanggaran batas waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sering terjadi. Praktik lain, setelah kontrak selesai, pekerja melamar lagi pada perusahaan yang sama.

UU Cipta Kerja juga menghapus Pasal 59 UU Ketenagakerjaan yang salah satu substansinya mengatur tentang konsekuensi hukum bagi perusahaan yang tidak memenuhi syarat-syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Konsekuensi itu berupa diangkatnya pekerja dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Keberadaan konsekuensi ini merupakan salah satu perlindungan bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) . Selama ini, Pasal 59 UU Ketenagakerjaan menjadi landasan bagi hakim yang mengadili perkara hubungan industrial dalam kasus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hakim menggunakan Pasal 59 untuk memberi hak pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang mengalami pelanggaran. Dengan dihapuskannya Pasal 59 UU Ketenagakerjaan, terdapat kekhawatiran bahwa pelanggaran hak pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) akan semakin

masif tanpa ada pertanggungjawaban dari pemberi kerja.

UU Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja pada pasal 59 banyak menuai pro dan kontra, dimana pada huruf b yang menghilangkan pembatasan kategori “paling lama 3 (tiga) tahun” berkorelasi dengan hilangnya ayat (4) dalam Pasal 59 yang mengatur bahwa: “Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.” Lebih lanjut, UU Cipta Kerja juga menghapuskan ketentuan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sudah melewati jangka waktu maksimal 2 tahun ditambah 1 tahun, secara hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (perjanjian kerja tetap). Implikasi dari hilangnya ayat-ayat ini sangatlah serius. Selain menghilangkan jangka waktu maksimal dan batasan perpanjangan, ketentuan baru ini juga menghilangkan kesempatan pekerja untuk berubah status dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. Padahal, posisi pekerja dalam status kerja kontrak jauh lebih rawan dibanding dengan pekerja tetap. Lantas, berapa jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang seyogyanya hanya diperbolehkan bagi pekerjaan yang bersifat tidak tetap ini.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak adanya hubungan kerja. Secara a contrario dapat ditafsirkan bahwa ketika perjanjian kerja tersebut secara lisan (tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin), maka Perjanjian Kerja tersebut merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) karena terhadap dua Perjanjian Kerja tersebut mempunyai spesifikasi hak dan kewajiban yang berbeda. Sehingga karyawan yang mulanya berstatus kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berhak untuk menuntut hak-hak sebagai karyawan dengan status hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap sesuai dengan ketentuan peraturan perUndang-undangan yang berlaku. Berikut mengenai hak-hak seorang pekerja dengan status Perjanjian Kerja

Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap, yaitu : 1) Berhak atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian (tidak di bawah Upah Minimum Provinsi/UMP), upah lembur, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek); 2) Berhak atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang berlaku di perusahaan; 3) Berhak atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan; 4) Berhak atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.

B. Analisis *Fiqh Siyasah Dusturiyah* Terhadap Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Siyasah Dusturiyah adalah bagian *Fiqh Siyasah* yang mengkaji tentang politik perundang-undangan. Yang meliputi pengkajian tentang penetapan hukum (*tasyri'iyah*), oleh lembaga legislatif, peradilan (*qada'iyah*), oleh lembaga yudikatif, dan administrasi pemerintahan (*idariyah*) oleh birokrasi atau eksekutif.

Siyasah dusturiyah merupakan bagian dari *fiqh siyasah* yang membahas mengenai masalah hukum negara. Secara khusus, berkaitan dengan pilar utama legislasi: konsep konstitusi (konstitusi negara dan sejarah asal-usul legislasi), legislasi (bagaimana hukum diundangkan), sistem demokrasi, dan Syura. Selain itu, pembahasan ini memaparkan konsep negara hukum dalam *siyasah* dan interaksi antara pemerintah dengan warga negara lainnya dan hak-hak warga negara yang harus dilindungi.

Siyasah dusturiyah merupakan aspek bagaimana Islam meninjau suatu kebijakan yang ada dalam sebuah peraturan/perundang-undangan. Dalam hal ini pemerintah sebagai pembuat kebijakan terkhusus lembaga legislatif harus mampu menjalankan tupoksinya dengan sebaik-baiknya.

Dalam sejarah Islam, biasanya kekuasaan lembaga ini meliputi wilayah *al-hisbah* (lembaga peradilan untuk menyelesaikan kasus-kasus kejahatan ringan seperti kecurangan

dan penipuan dalam bisnis), wilayah *al-qadla* (peradilan yang memutuskan baik kasus pidana maupun perdata), dan wilayah *al-mazalim* (peradilan yang menyelesaikan kasus penyelewengan penyelenggara negara dalam menjalankan tugasnya), termasuk para pelaku kejahatan dan penyelenggara negara yang melanggar hak-hak rakyat, termasuk pembentukan kebijakan, peraturan perundang-undangan.

Merujuk pada permasalahan ini maka masuk dalam rana *siyasah qadla'iyah*, termasuk di dalamnya yaitu masalah-masalah peradilan. Bicara mengenai *siyasah qadla'iyah* tentunya berbicara mengenai hakim sebagai penyelesaian suatu perkara. Dalam syariat Islam biasanya disebut *al-qadla* yaitu lembaga peradilan yang bertugas menyelesaikan perkara-perkara yang dirasa merugikan masyarakat. Adapun tugas dari *siyasah qadla'iyah* adalah untuk mematuhi hukum dan peraturan yang dibuat oleh lembaga legislatif.

Untuk dapat mewujudkan kinerja Aparatur Sipil Negara dalam aspek tersebut diperlukan beberapa nilai dan dari nilai itu dapat diwujudkan kinerja Aparatur Sipil Negara yang diharapkan oleh masyarakat. Dengan memperhatikan ayat-ayat Al-Qur'an dan Sunnah Nabi SAW dapat ditemukan beberapa nilai-nilai dasar yang dapat mewujudkan Kinerja Aparatur Sipil Negara yang baik, yaitu keadilan, meninggalkan yang tidak bernilai guna, ukhuwah, dan amanah. Banyak sekali ayat-ayat Al-Qur'an yang menyerukan tentang pentingnya keadilan. Adapun ayat yang menjelaskan tentang adil terdapat didalam Qs. An-Nisa ayat 135 yang berbunyi:

﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ ۚ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَاقِرًا فَإِنَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا ۗ فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىَٰ أَن تَعْدِلُوا ۗ وَإِن تَلَوْرَأَ

أَوْ تُعْرَضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا ﴿١٣٥﴾

“Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapa dan kaum kerabatmu. Jika ia kaya ataupun miskin, maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. Dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, maka sesungguhnya Allah adalah Maha Mengetahui segala apa yang kamu kerjakan” (QS. An-Nisa [4]: 135)

Dalam kaitan dengan pelayanan masyarakat efisiensi akan terlihat pada ringannya biaya pengurusan dan singkatnya waktu yang dihabiskan anggota masyarakat untuk suatu pelayanan yang berkualitas, adapun pelayanan yang tidak efisien disebabkan oleh paradikma birokrasi sebagai kekuasaan, bukan sebagai pelayanan.

Dengan adanya tanggung jawab dari seorang pemimpin (ulil amri) maka diharapkan kesadaran dalam konsep *al-ukhuwwah* sebagai salah satu nilai dasar syari'ah dapat diturunkan dasar reponsivitas dalam pemberian pelayanan, reponsivitas terhadap aspirasi dan kebutuhan masyarakat yang sepenuhnya dapat dijalankan oleh Aparatur Sipil Negara (tabi'in). Kinerja yang baik akan berpengaruh pada produktivitas kerja.

Keberadaan *al-qadla* sangat begitu penting dalam memutus suatu perkara, tanpa adanya *al-qadla* maka akan ada banyak perselisihan-perselisihan di tengah masyarakat. Oleh sebab itu, peradilan dalam *siyasah* mempunyai fungsi yang sangat mulia diantaranya mendamaikan kedua belah pihak yang bersengketa dengan berpedoman pada hukum Allah, menetapkan sanksi dan melaksanakannya atas setiap perbuatan yang melanggar hukum.

Dalam pandangan *fiqh siyasah* terhadap penghapusan Pasal 54 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan ada sebuah pro dan kontra, dimana pada huruf b yang menghilangkan pembatasan kategori “paling lama 3 (tiga) tahun” berkorelasi dengan hilangnya ayat (4) dalam Pasal 59 yang mengatur bahwa: “Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.” UU Cipta Kerja juga menghapuskan ketentuan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sudah melewati jangka waktu maksimal 2 tahun ditambah 1 tahun, secara hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (perjanjian kerja tetap). Implikasi dari hilangnya ayat-ayat ini sangatlah serius. Selain menghilangkan jangka waktu maksimal dan batasan perpanjangan, ketentuan baru ini juga menghilangkan kesempatan pekerja untuk berubah status dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. Padahal, posisi pekerja dalam status kerja kontrak jauh lebih rawan dibanding dengan pekerja tetap. Lantas, berapa jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang seyogyanya hanya diperbolehkan bagi pekerjaan yang bersifat tidak tetap ini. Disini peran *al-qadla* yaitu lembaga peradilan yang bertugas menyelesaikan perkara-perkara yang dirasa merugikan masyarakat. Adapun tugas *siyasah qadla'iyah* ialah mempertahankan hukum dan perundang-undangan yang telah diciptakan oleh lembaga legislatif.

Berdasarkan penjelasan di atas dalam *siyasah dusturiyah* Terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 81 Angka 15 Mengubah Ketentuan Pasal 50 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) belum sesuai karena bertentangan dengan prinsip-prinsip yang dikaji didalam *siyasah dusturiyah*, yang mana undang-undang tersebut harus berlandaskan Al-Qur'an dan Al-Hadits serta melindungi hak-hak masyarakat.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Analisis Terhadap Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Undang-Undang Cipta Kerja menghapus Pasal 59 UU Ketenagakerjaan yang salah satu substansinya mengatur tentang konsekuensi hukum bagi perusahaan yang tidak memenuhi syarat-syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Konsekuensi itu berupa diangkatnya pekerja dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Undang-Undang Cipta Kerja tidak lagi mengatur batasan waktu bagi skema kontrak kerja berdasarkan waktu tertentu. Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja pada Pasal 59 banyak menuai pro dan kontra berkorelasi dengan hilangnya ayat (4) dalam Pasal 59. Selain menghilangkan jangka waktu maksimal dan batasan perpanjangan, ketentuan baru ini juga menghilangkan kesempatan pekerja untuk berubah status dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. Padahal, posisi pekerja dalam status kerja kontrak jauh lebih rawan dibanding dengan pekerja tetap.
2. Analisis *Fiqh Siyasah Dusturiyah* Terhadap Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dilihat pada Pembentukan UU Cipta kerja dapat dikatakan cacat secara formal maupun materiil sebab telah mengesampingkan ketentuan-ketentuan dasar hingga asas-asas dalam pembentukan peraturan perundang-undangan dan pembentukan dalam *fiqh siyasah dusturiyah* telah mengesampingkan prinsip hukum Islam yang menjunjung tinggi musyawarah dan kemaslahatan bersama sebagai asas tujuan mulia dari pembentukan perundang-undangan secara

umum Materi muatan undang-undang Cipta kerja mengandung beberapa pasal yang dapat merugikan pekerjaan atau guru terutama dalam memenuhi kehidupan layak dan perlindungan dari perlakuan tidak adil.

B. Rekomendasi

1. Bagi pemerintah sebaiknya dalam membuat undang-undang pertimbangkan terlebih dahulu dan jangan terburu-buru karena undang-undang yang akan menentukan nasib banyak orang.
2. Bagi masyarakat pencari kerja harus menjadikan ini sebagai pertimbangan pemikiran dalam mencari kerja karena kita dalam bekerja harus mempertimbangkan terlebih dahulu hak-hak kita sebagai tenaga kerja.
3. Bagi buruh dijadikan sebagai sumbangsi pemikiran dalam, bekerja karena kita dalam bekerja harus memiliki pemikiran yang luas agar kita lebih berfikir kritis dalam bekerja.



DAFTAR RUJUKAN

Al-Qur'an

Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah* Bandung: Dipenegoro, 2016.

Buku

A. Djazuli, *Fiqh Siyāsah* Bandung: Kencana, 2003.

Abdul kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum* Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004.

Abdul Wahab Khallaf, *Al-Siyasah al Syar'iyah* Kairo: Dar al-Anshar, 1977.

Abu A'la Al-Maududi, *Sistem Politik Islam*, Cet II Bandung: Mizan, 1993.

Amir Syariffudin, *Garis-Garis Besar Fiqh* Bandung: Prenada Media, 2003.

Amir Syarifuddin, *Pembaruan Pemikiran dalam Islam* Jakarta: Bulan Bintang, 2003.

Asyihadie Zaeni, *Hukum Kerja: Hubung Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.

Bustoro Aly, *Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia* Jakarta: Prenada Media, 2018.

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Jakarta: Balai Pustaka, 2007.

Djazuli, *Fiqh Siyasah Implementasi Kemaslahatan Umat Dalam Rambu-Rambu Syariah* Jakarta: Prenada Media Group, 2007.

Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Bandung*: Mandar Maju, 2004.

Hakim Javid Iqbal, *Masalah-masalah Teori Politik Islam*, cet III Bandung: Mizan, 1996.

Imam Amrusi Jalani, *Hukum Tata Negara Islam* Surabaya: IAIN Press, 2011.

Muhammad Abu Zahroh, *Ushul al-Fiqh Mishr*: Dar al-Fikr al-Arabi, 1958.

Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyāsah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* Jakarta: Yofa Mulia Offset, 2007.

Pulungan J Suyuti, *Fiqh Siyasah* Jakarta: Rajawali, 2012.

Susiadi AS, *Metode Penelitian Bandar Lampung*: Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2015.

Suyuti Pulungan, *Fiqh Siyasah: Ajaran, Sejarah, dan Pemikiran* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.

Teungku Muhammad Hasbi Ash Shiddieqy, *Pengantar Hukum Islam* Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1997.

Wahbah al-Zuhayli. *Ushul al-Fiqh al-Islami* Damaskus: Daral-Fikr, 2010.

Jurnal

Adhi Setyo Prabowo, dkk. "Politik Hukum Omnibus Law di Indonesia," *Jurnal Pamator*, Vol. 13 No. 1 (2020): 2, <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.6923>.

Fajar Kurniawan, "Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang di PHK," *Jurnal Panorama Hukum*, Vol. 5 No. 1 (Juni 2020): 64, <https://doi.org/10.24002/jep.v38i1.3822>.

Hendra Gunawan, "Analisis Perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Disahkannya Undangundang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Justice*, Vol. 4 No. 2 (2022): 64, <https://ejournal.unikarta.ac.id/index.php/jlj/article/view/1152>.

Imawanto, "Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 Klaster Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 TENTANG Ketenagakerjaan," *Unizar Recht Journal*, Volume 1 Nomor 4 (Desember 2022): 451, <https://ejournal.unizar.ac.id/index.php/urj>.

Miskari, "Politik Hukum Islam Dan Maqasid Al-Syariah", *Al Ijarah : Jurnal Pemerintahan Dan Politik Islam*, Volume 4, Nomor 1, (2019), 57, <https://ejournal.iainbengkulu.ac.id/>.

Mutiara Fahmi, "Prinsip Dasar Hukum Politik Dalam Islam," *Jurnal Petita Kajian Ilmu Hukum dan Syariah*, Vol 2, No. 1, (2017), 57, <https://ejournal.Petita.doi.org/>.

Osgar Sahim Matompo, Wafda Vivid Izziyana, "Konsep Omnibus Law dan Permasalahan RUU Cipta Kerja," *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 5 No. 1 (Oktober 2020): 23, <https://doi.org/10.52429/rn.v5i1.14>.

Rahmat Saputra, "Kedaruratan Dalam Perspektif Hukum Responsif: Studi Kasus Pembatasan Sosial Berskala Besar di Indonesia," *Jurnal KRTHA BHAYANGKARA*, Vol. 14 No. 2 (2020): 16, <https://doi.org/10.31599/krtha.v14i2.523>.

Rahmawati dan Halimah Basri, "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Covid-19 Perspektif Siyasah Dusturiyah," *Jurnal Siyasatuna*, Vol 3 No 2 (2022): 316, <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/siyasatuna/article/view/24796>.

Tarsan Umarama, "Constitutional Question di Mahkamah Konstitusi Sebagai Pelindung Hak Konstitusional Warga Negara Perspektif Siyasah Qadlaiyyah," *Jurnal KRTHA BHAYANGKARA*, Vol. 15 No. 1 (2021): 23, <https://doi.org/10.31599/krtha.v15i1.511>.

Toha Andiko, "Pemberdayaan Qawâ ` Id Fiqhiyyah Dalam Penyelesaian Masalah-Masalah Fikih Siyasah Modern," *Jurnal Al-'Adalah*, Volume 12, Nomor 1, (2014), 103–18, <http://ejournal.radenintan.ac.id/>.

Ulynta Mona Hutasuhut, dkk, "Problematika Implementasi Kebijakan Kota Bandar Lampung dalam Mewujudkan Ketentraman dan Ketertiban Umum: Perspektif Siyasah Dusturiyah," *Jurnal As-Siyasi*, Vol. 2 No. 2 (2022): 144, <https://doi.org/10.24042/as-siyasi.v2i2.12961>.

Vega O. Merpati, "Hak Dan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja yang Bekerja Melebihi Batas Waktu," *Jurnal Lex Et Societatis*, Vol 2 No 8 (2014): 79, <https://doi.org/10.35796/les.v2i8.6187>.

Skripsi

Fika Marhamah, "Tinjauan Fiqh Siyasah Dusturiyah Terhadap Diberlakukannya Omnibus Law dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja" (Skripsi, UIN Sumatra Utara, 2021).

Fitri Dwi Ramdani, "Tinjauan Siyasah Dusturiyah Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di

Indonesia Setelah Disahkannya Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja” (Skripsi, UIN Sunan Gunung Djati, 2022).

Fitriani Elza, “Analisis Undang-Undang Omnibus Law Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pasal Kontroversial Perspektif Fiqh Siyasah” (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2023).

Fitriani, “Tinjauan Fiqh Siyasah Terhadap Impeachment Dalam Hukum Tata Negara Indonesia” (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2015).

Siti Amaliah, “Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dalam Sistem Otonomi Daerah” (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah, 2021).

Undang-Undang

KEP.100/MEN/VI/2004 TAHUN 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.







ANALISIS FIQH SIYASAH
DUSTURIYAH TERHADAP
UNDANG- UNDANG NOMOR 11
TAHUN 2020 TENTANG CIPTA
KERJA PASAL 81 ANGKA 15
MENGUBAH KETENTUAN
PASAL 59
by Perpustakaan Pusat



Submission date: 28-Nov-2023 11:16AM (UTC+0700)

Submission ID: 2240406399

File name: SULASTRI.pdf (1.12M)

Word count: 8022

Character count: 50607

ANALISIS FIQH SIYASAH DUSTURIYAH TERHADAP UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA PASAL 81 ANGKA 15 MENGUBAH KETENTUAN PASAL 59

ORIGINALITY REPORT

18%	6%	12%	13%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	5%
2	Submitted to Clarkstown North High School Student Paper	2%
3	Submitted to KYUNG HEE UNIVERSITY Student Paper	2%
4	Submitted to Universitas Islam Negeri Raden Fatah Student Paper	1%
5	Submitted to Forum Komunikasi Perpustakaan Perguruan Tinggi Kristen Indonesia (FKPPTKI) Student Paper	1%
6	Regitha Aulia Putri, Nadia. "ANALISIS UNDANG-UNDANG NOMOR 7 TAHUN 2017 TENTANG PEMILIHAN UMUM TERHADAP KETERWAKILAN PEREMPUAN DI DPRD KOTA	1%

PALU", *Qaumiyyah: Jurnal Hukum Tata Negara*, 2022

Publication

- | | | |
|----|--|-----|
| 7 | Anggun Sulistiani. "Impeachment President (Studi Perbandingan Ketatanegaraan Indonesia dan Ketatanegaraan Islam)", <i>Jurnal Al-Dustur : Journal of politic and islamic law</i> , 2019 | 1% |
| 8 | Yuda Aditya, Salsabila Naqiyah Melfan, Naufal Akbar Halomoan, Alfany Umar. "Membangun Jaringan Kerjasama Dalam Rangka Pemberdayaan Perpustakaan", <i>El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat</i> , 2023 | 1% |
| 9 | Diana Yusyanti. "Tindak Pidana Pembakaran Hutan dan Lahan Oleh Korporasi Untuk Membuka Usaha Perkebunan", <i>Jurnal Penelitian Hukum De Jure</i> , 2019 | 1% |
| 10 | Submitted to Universitas Islam Negeri Sumatera Utara | <1% |
| 11 | Asri Lasatu. "Urgensi Peraturan Daerah Tentang Program Pembentukan Peraturan Daerah Terhadap Kinerja DPRD", <i>Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum</i> , 2020 | <1% |

12	Rahmawati Rahmawati. "GOOD GOVERNANCE DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM (TINJAUAN USUL FIQIH)", Jurnal Ilmiah Al-Syir'ah, 2016 <small>Publication</small>	<1%
13	Nurah Nufaisah, Nabila Eka Ramadhani Wahyudi, Erwin Kusumastuti. "Peran Agama dalam Pembentukan Dasar Falsafah Negara dan Membangun Keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI)", Atta'dib Jurnal Pendidikan Agama Islam, 2021 <small>Publication</small>	<1%
14	Ahmad Mukhlisin, Teguh Arifin, Muhammad Dimiyati. "Pengambilan Harta Wakaf Perpektif Hukum Islam dan Undang-Undang No. 41 Tahun 2004 (Studi Kasus di Desa Karang Anyar Kec. Jati Agung Kab. Lam-Sel Tahun 2016)", Ajudikasi : Jurnal Ilmu Hukum, 2018 <small>Publication</small>	<1%
15	Submitted to Schreiber High School <small>Student Paper</small>	<1%
16	Annisa Putri Anugrah. "Pelaksanaan Resheduling pada Pembiayaan Modal Kerja Bermasalah dengan Akad Murabahah", Journal on Education, 2023 <small>Publication</small>	<1%

17	Tony Pathony. "Proses Pemberdayaan Masyarakat Melalui Gerakan Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga (PKK) di Kabupaten Subang", <i>ijd-demos</i> , 2020 <small>Publication</small>	<1%
18	Hani Hanifah, Hana Nur Hasanah, Rina Nur Rahayu, Rani Nuraeni, Risbon Sianturi, Lutfi Nur. "Evaluasi Alokasi Anggaran Dana BOS untuk Gaji Guru Honorer Sekolah Dasar di Kabupaten Tasikmalaya", <i>Jurnal PGSD: Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar</i> , 2022 <small>Publication</small>	<1%
19	Submitted to Unika Soegijapranata <small>Student Paper</small>	<1%
20	Syahdan Syahdan. "Pendidikan Akhlak dalam Karya Fiksi : Analisis Aspek Religius dalam Novel Sekayu Karya Nh. Dini", <i>PALAPA</i> , 2017 <small>Publication</small>	<1%
21	Ahyar Ahyar. "Aspek Hukum Pelaksanaan Qanun Jinayat Di Provinsi Aceh", <i>Jurnal Penelitian Hukum De Jure</i> , 2017 <small>Publication</small>	<1%

Exclude quotes

Exclude matches

< 3 words

Exclude bibliography

