

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia dalam kehidupannya senantiasa berusaha memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Kebutuhan hidup seseorang sedikit banyaknya dipengaruhi oleh kemampuan atau daya beli. Daya beli seseorang tentu bervariasi tergantung dari tingkat pendapatan yang ia peroleh dalam kurun waktu tertentu setelah ia bekerja.

Mendapatkan pekerjaan merupakan bagian dari hak warga negara Indonesia yang dijamin oleh konstitusi. Hal tersebut secara tegas disebutkan dalam Naskah Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang mengatakan bahwa tujuan dari berdirinya Negara Republik Indonesia adalah guna Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial¹.

Diksi melindungi segenap bangsa Indonesia dapat diartikan sebagai perlindungan terhadap hak yang dimiliki oleh warga negaranya, kemudian diteruskan pula dengan diksi memajukan kesejahteraan umum yang secara harfiah diartikan sebagai pencapaian kelayakan hidup bagi warga negaranya (pemuahan kebutuhan dasar ekonomi).

Secara lebih khusus amanah tersebut dijawantahkan kembali dalam butir pasal Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang mengatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan².

Maka payung hukum yang dijadikan pedoman tertinggi ini secara tersurat memberikan kepastian bahwa seluruh warga negara mendapatkan hak

¹ Lihat Pembukaan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Aline ke-4

² Lihat Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

yang sama untuk mendapatkan suatu pekerjaan serta negara berkeharusan memberikan perlindungan atas hak yang melekat pada status pekerjaannya sehingga dapat mengantarkan pada kesejahteraan warga negaranya (sejahtera disini dapat diartikan sebagai kondisi yang aman dan tenteram dalam hal pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari).

Dalam rangka meneruskan amanah tersebut, maka dibentuklah regulasi atau peraturan-peraturan turunan yang menaungi hak dan kepentingan tenaga kerja yang secara umum disebut dengan hukum ketenagakerjaan/ hukum perburuhan. Bukan hanya skala nasional, kepastian hukum terhadap hal-hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan memiliki tempat tersendiri pula di Dunia internasional, hal ini ditunjukkan dengan keberadaan dari organisasi ILO (*International Labour Organization*) yang merupakan bagian dari Badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang berfungsi mendorong terciptanya iklim yang kondusif dan produktif bagi tenaga kerja/ buruh secara bebas, adil, aman dan bermartabat.³ Hal tersebut menunjukkan universalitas akan pentingnya garansi/ jaminan bagi perlindungan hak dan kepentingan para tenaga kerja/ buruh dimanapun berada.

Permasalahan dasar yang patut digaris bawahi dalam hal ketenagakerjaan ialah tentang upah bagi tenaga kerja/ buruh. Secara makna upah dapat diartikan sebagai hak yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk ikhwal tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan kemudian.⁴

Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah pendapatan yang diterima

³ https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_098256/lang--en/index.html

⁴ Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika : Jakarta. 2009. hlm 102

pekerja/ buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan, minuman, sandang, tempat tinggal, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan pensiun hari tua.⁵ Oleh sebab itu motif utama seorang tenaga kerja atau buruh dalam melakukan suatu pekerjaan adalah menerima upah atas pekerjaan yang dilakukannya. Pembahasan upah memang merupakan sesuatu hal yang sensitif dan seringkali menjadi sumber yang dapat menimbulkan perselisihan diantara para tenaga kerja atau buruh.⁶

Perkembangan regulasi atau peraturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di Indonesia senantiasa berubah menyesuaikan dengan situasi dan kondisi zaman. Hal tersebut sudah menjadi sifat yang melekat dari hukum itu sendiri yakni fleksibel atau menyesuaikan dengan kebutuhan suatu masyarakat⁷. Namun ditengah tuntutan kebutuhan tersebut, terdapat tiga (tiga) komponen dasar yang menjadi substansi dari hukum sehingga dapat mencapai tingkat idealnya, nilai-nilai tersebut yakni keadilan, kegunaan, dan kepastian hukum.⁸ Maka dalam hal ini, ketiga komponen nilai tersebut merupakan suatu kemutlakan (tanpa tolerir) ditengah dinamisnya kebutuhan hukum di suatu wilayah/ negara.

Pada beberapa waktu yang lalu, Indonesia diramaikan dengan berbagai macam fenomena perundang-undangan yang dianggap kontroversial bagi masyarakat, bahkan tidak sedikit diantaranya berujung pada aksi demonstrasi. Salah satu yang menjadi sorotan adalah *Omnibus Law* Cipta Kerja.

Dalam perjalanannya *Omnibus Law* Cipta Kerja disahkan secara resmi pada tanggal 5 Oktober dengan nama Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan secara otomatis merubah peraturan sebelumnya pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan pengupahan bagi tenaga kerja pada Undang-Undang Nomor 11

⁵ Endah Pujiastuti. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang University Press : Semarang. 2008. hlm 38

⁶ Arifudin Muda Harahap. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. CV. Literasi Nusantara : Malang. 2020. hlm 115

⁷ Asshidiqie, Jimly. *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara jilid I*. Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI : Jakarta. 2006. hlm 142

⁸ Satjipto Raharjo. *Ilmu Hukum*. PT.Citra Aditya Bakti : Bandung. 2006. hlm 19

Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terdapat pada BAB IV kluster ketenagakerjaan pasal 81 angka 24 yang menjelaskan bahwa ketentuan pasal 88 pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diubah menjadi *Pertama*, Setiap pekerja/ buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. *Kedua*, Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/ buruh atas pencapaian penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. *Ketiga* Kebijakan Pengupahan terdiri atas Upah Minimum, Struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dan/ atau tidak melakukan pekerjaan karena suatu alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, upah sebagai dasar pertimbangan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya. *Keempat*, Keterangan secara lebih khusus akan diejawantahkan dalam peraturan pemerintah.

Pengaturan mengenai upah tenaga kerja tentu merupakan hal penting yang sudah semestinya mendapat perlindungan dan penjaminan oleh negara, buruh adalah manusia merdeka yang secara kodrati tidak boleh dilanggar hak-haknya apalagi sampai di eksploitasi tenaga dan waktunya tanpa mempertimbangkan aspek timbal balik yang diperoleh oleh pekerja, maka atas dasar hal tersebut peneliti tertarik untuk membahas secara konsen hal hal yang melingkupi pengupahan pada Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini.

Ketentuan pengupahan sebagaimana terdapat pada Undang-undang Cipta Kerja tentu tidak dapat dilepaskan dari aspek politik hukum, dimana tujuan yang ingin dicapai ditentukan atas dasar kebijaksanaan dari penyelenggara negara yang berwenang. Maka analisa terhadap bentuk ketentuan yang telah ada baik itu dari segi formil maupun materil menjadi sangat penting adanya. Politik hukum haruslah berpedoman kepada nilai-nilai

ideal serta tampungan aspirasi berbagai pihak agar dapat berdiri pada pilar kemaslahatan bersama.⁹

Beberapa permasalahan yang kemudian muncul atas adanya perubahan regulasi ini telah peneliti rumuskan sebagai problem akademik yang diantaranya sebagai berikut :

1. Pemberian upah buruh yang kini berdasarkan pada satuan waktu dan satuan hasil , keadaan tersebut menjadikan buruh tidak lagi mendapat kepastian atas upah yang ia dapatkan dalam setiap harinya, hal tersebut tentu dirasa tidak adil karena hanya menguntungkan pihak pengusaha saja.
2. Pengurangan komponen upah, dalam Undang-undang Cipta Kerja, terdapat beberapa poin yang hilang dari Undang-undang Ketenagakerjaan, yaitu poin tentang upah karena tidak masuk kerja karena berhalangan, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, upah untuk pembayaran pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
3. Dihilangkannya pertimbangan proporsional seperti golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi keahlian pekerja dalam penyusunan struktur dan skala upah sehingga perusahaan memiliki hak penuh yang didasarkan pada kemampuan dan produktivitas perusahaan.
4. Hilangnya pengaturan upah sektoral sebagaimana dalam pengaturan sebelumnya menjadi sesuatu yang perlu dikaji secara lebih mendalam, dirasa tidak adil jika pemberlakuan upah minimum disama ratakan tanpa menimbang aspek wilayah dan kapasitas suatu perusahaan. Artinya pada kondisi ini, buruh pada sebuah kota besar industri dan atau perusahaan swasta besar layaknya PT.Kahatex, Astra, Toyota dan sebagainya akan memiliki upah yang sama dengan buruh pada kota kecil dan atau perusahaan yang lebih rendah tingkat produksinya, padahal di berbagai negara lain, keberadaan upah minimum lokal dan

⁹ Zulkarnaen. *Hukum Ketenagakerjaan Perspektif Undang-undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*. CV Pustaka Setia : Bandung. 2021. hlm 75

sektoral tetap berlaku sesuai kontribusi nilai tambah tiap-tiap kota dan atau industri terhadap PDB negara.

Secara rinci, perubahan hukum yang terjadi antara Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat dilihat pada matriks berikut :

Pengupahan Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan	Pengupahan Pada Undang-Undang Cipta Kerja
<p><u>Pasal 88</u></p> <p>(1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.</p> <p>(2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.</p> <p>(3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. upah minimum; b. upah kerja lembur; c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan; d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; f. bentuk dan cara pembayaran upah; g. denda dan potongan upah; h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional; j. upah untuk pembayaran pesangon; dan k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan. <p>(4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan mem-perhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi</p>	<p><u>Pasal 81 Angka 24</u> Ketentuan Pasal 88 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:</p> <p><u>Pasal 88</u></p> <p>(1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.</p> <p>(2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.</p> <p>(3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. upah minimum; b. struktur dan skala upah; c. upah kerja lembur; d. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu; e. bentuk dan cara pembayaran upah; f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya. <p>(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dengan Peraturan Pemerintah.</p>

Apabila mengacu pada permasalahan tersebut, pihak pekerja akan merasa dirugikan sebab keadilan dan hak yang semestinya diperoleh dan

didapatkan oleh mereka tidak terwujud, padahal secara konstitusional kehidupan yang layak bagi pekerja adalah ketentuan mutlak yang harus tercermin dalam peraturan hukum yang dibuat oleh pemerintah. Senada dengan itu, Islam menjadikan Konsep kemaslahatan sebagai prioritas dari segala kepentingan yang ada serta harus diorientasikan pada *Maqashid As-Syari'ah* yang meliputi *hifdzun nafs* (menjaga jiwa), *hifdzun aql* (menjaga pemikiran), *hifdzun nasl* (menjaga keturunan), *hifdzun mal* (menjaga harta) dan *hifdzun din* (menjaga agama). Maka, ketentuan hukum pengupahan yang terdapat pada Undang-undang Cipta Kerja hendaklah memberikan keadilan dan kemaslahatan bagi pekerja sehingga dapat mendatangkan kesejahteraan bagi pekerja (sesuai dengan *Maqashid As-Syari'ah ;hifdzun mal*).

Dari latar belakang masalah tersebut, perlu dikaji secara lebih dalam mengenai kesesuaian antara *Das Solen* (ketentuan hukum) dengan *Das Sein* (fakta sosial yang terjadi) baik dalam hal pertimbangan atau latar belakang sekaligus dampak pelaksanaan ketentuan upah bagi tenaga kerja/ buruh dalam Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Maka atas dasar hal tersebut peneliti mengambil judul penelitian : **TINJAUAN SIYASAH DUSTURIYAH TERHADAP KETENTUAN UPAH TENAGA KERJA DALAM UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA.**

B. Rumusan Masalah

Ketentuan Pengupahan bagi tenaga kerja/ buruh dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tentang Cipta Kerja bertujuan untuk menciptakan iklim ekonomi yang lebih baik serta mewujudkan kesejahteraan bagi tenaga kerja/ buruh. Kesesuaian antara tujuan hukum serta dampak pelaksanaan hukum menjadi hal yang patut diharmonisasikan guna terciptanya efektifitas hukum itu sendiri, apabila secara normatif atau dasar hukumnya telah ideal secara formil dan materil maka dalam mekanisme pelaksanaan kebijakan akan lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian diatas, maka lahirlah pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana ketentuan upah tenaga kerja dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta latar belakangnya?
2. Bagaimana mekanisme pelaksanaan ketentuan upah tenaga kerja dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?
3. Bagaimana tinjauan Siyasah Dusturiyah terhadap ketentuan upah tenaga kerja dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mendeskripsikan ketentuan upah tenaga kerja dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja serta latar belakangnya.
2. Untuk Mendeskripsikan mekanisme pelaksanaan ketentuan upah tenaga kerja dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
3. Untuk Menganalisis Tinjauan Siyasah Dusturiyah terhadap Ketentuan upah tenaga kerja dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ialah penajaman spesifikasi sumbangan ilmiahnya terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan sumbangan penelitian terhadap nilai manfaat praktis.¹⁰ Adapun kegunaan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Kegunaan Akademik

Memberikan sumbangsih pemikiran mengenai Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia khususnya dalam hal pengupahan tenaga kerja.

2. Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan secara praktis dari Penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dimaksudkan sebagai persyaratan dalam menyelesaikan tugas akhir pendidikan Strata (S1) guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada program studi Hukum Tata negara UIN SGD Bandung.

b. Bagi Prodi Hukum Tata Negara

Penelitian ini berguna sebagai sarana yang memberikan Deskripsi atau gambaran kepada Mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Khususnya bagi Mahasiswa Hukum Tata Negara Fakultas Syari'ah dan Hukum dalam hal penyusunan karya ilmiah skripsi.

c. Bagi Perserikatan Pekerja/ Buruh

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi Asosiasi atau perserikatan buruh guna memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja/buruh (khususnya dalam hal pengaturan upah buruh).

d. Bagi Pekerja/ Buruh

¹⁰ Elvinaro Ardianto. *Metodologi Penelitian Untuk Public Relation*. Simbiosis Rekatama Media : Bandung. 2010. hlm 18

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi pekerja/buruh untuk memahami hak dan kewajiban yang dimilikinya sehingga dapat menghindari proses penyelewengan pada hubungan kerja.

e. Bagi Masyarakat Umum

Penelitian ini dapat memberikan sumber informasi dan wawasan pengetahuan bagi masyarakat umum mengenai hukum perburuhan (khususnya dalam hal pengaturan upah buruh) sehingga dapat melakukan proses pengawasan perlindungan terhadap hak-hak buruh.

E. Kerangka Pemikiran

Pembentukan Peraturan perundang-undangan merupakan manifestasi dari proses penyelenggaraan negara hukum. Hukum dibentuk guna menciptakan keadaan yang tertib dan berkeadilan, dalam prosesnya hukum ditentukan oleh politik hukum dan pada akhirnya bermuara pada kebijakan publik.

Kebijakan publik dirumuskan oleh pihak berwenang yang dalam hal ini adalah pemerintah. Dalam menjalankan tugasnya, pemerintah mengacu pada pedoman hukum yang ada serta pertimbangan lain yang menjadi indikator kebutuhan masyarakat pada suatu kebijakan publik. Kebijakan Publik disini adalah kebijakan yang dibuat pemerintah dalam bentuk ketentuan untuk melaksanakan atau tidak melaksanakan sesuatu demi tujuan bersama.¹¹

Aspek kebijakan publik dapat ditinjau dari tiga hal, *pertama* pertimbangan atau alasan ilmiah yang mendasari suatu kebijakan, *kedua*, pertimbangan atau alasan profesional, *ketiga* pertimbangan atau alasan politis. Terlepas dari ketiga aspek tersebut, kebijakan publik pada dasarnya hendaklah mengambil kemaslahatan yang lebih besar dibanding kemadharatan yang ada. Secara umum, Kebijakan Publik memiliki implikasi yang berorientasi pada maksud dan tujuan bersama (bukan kelompok atau perseorangan), pola tindakan pemerintah yang mengacu

¹¹ Rahayu Kusuma Dewi. *Studi Analisis Kebijakan*. Pustaka Setia;Bandung. 2016. hlm 19

pada asas keterbukaan dan partisipasi, serta mencerminkan kepentingan umum (bukan keinginan sebagai kelompok).¹²

Atas dasar hal tersebut, Peneliti menggunakan Teori Negara Kesejahteraan, Teori Ketenagakerjaan dan Teori Kemaslahatan Siyasa Dusturiyah. *Pertama*, Teori Negara Kesejahteraan diambil sebagai alat analisis materi Pasal 81 angka 24 UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja produk hukum turunan dari norma dasar Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Secara eksplisit dengan tegas dijelaskan bahwa negara memiliki tanggung jawab untuk mewujudkan kesejahteraan bagi rakyatnya. Maka dalam hal ini, teori ini adalah muatan perbandingan yang cocok atas muatan materi ketentuan upah tenaga kerja pada pasal 81 angka 24 UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Ide gagasan dasar mengenai Negara kesejahteraan yang dikemukakan oleh Watts, Dalton, dan Smith berawal dari Jeremy Bentham (1748-1832) menyatakan bahwa pemerintah berkewajiban untuk membuat bahagia (sejahtera) sebanyak mungkin warganya.¹³ Dalam hal ini Bentham, memakai istilah *utility* (kegunaan) untuk menjelaskan kebahagiaan atau kesejahteraan. Atas dasar nilai utilitarisme Bentham menegaskan bahwa hal yang mampu membawa kebahagiaan dalam arti sesungguhnya adalah kesejahteraan. Bentham juga menyampaikan bahwa kebahagiaan (kesejahteraan) masyarakat adalah sepenuhnya kewajiban Pemerintah.

Menurut Bagir Manan menyebut Negara Kesejahteraan (*Welfare State*) adalah negara atau pemerintah tidak hanya sebagai penjaga keamanan atau ketertiban masyarakat, tetapi juga sebagai penopang utama tanggungjawab untuk mewujudkan keadilan sosial, kesejahteraan umum dan kemakmuran rakyat yang sebesar-besarnya. Sehingga dalam konteks penelitian ini, Negara bertanggung jawab dalam mewujudkan kesejahteraan bagi rakyatnya melalui kebijakan-kebijakan yang ditetapkan, pun

¹² Rahayu Kusuma Dewi. *Studi Analisis Kebijakan*. Pustaka Setia;Bandung. 2016. hlm 19

¹³ Ashshofa Burhan. *Metode Penelitian Hukum*. Rineka Cipta : Jakarta. 2007. hlm 71

demikian mengenai ketentuan upah tenaga kerja yang telah ditetapkan dalam pasal 81 angka 24 Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Cipta Kerja berkeharusan mewujudkan kesejahteraan upah bagi rakyatnya.

Kedua, Teori Ketenagakerjaan menurut Simanjuntak adalah status yang melekat pada diri seseorang yang melakukan suatu pekerjaan untuk mendapatkan upah, gaji atau imbalan¹⁴. Status tersebut terbangun akibat adanya ikatan hubungan antara pengusaha sebagai penyedia lapangan kerja dan tenaga kerja/ pekerja sebagai orang yang melakukan pekerjaan dari pengusaha. Secara konstituen, setiap warga Negara Indonesia memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Upah dikatakan sebagai hak yang harus diterima oleh tenaga kerja serta menjadi indikator utama yang menentukan taraf kesejahteraan bagi tenaga kerja. Hal tersebut berimplikasi pada pentingnya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja guna menjaga hak-hak yang melekat pada tenaga kerja agar pengusaha tidak melakukan tindakan yang dapat merugikan buruh. Tak dapat dipungkiri, secara ekonomis, kedudukan tenaga kerja dalam hubungan kerja sangat rentan terjadi proses eksploitasi oleh pengusaha. Maka dalam konteks lebih lanjutnya, Kekuasaan pengusaha harus dibatasi oleh regulasi atau peraturan perundang-undangan yang memberikan legitimasi perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang kemudian termanifestasikan secara umum dalam bentuk Hukum Ketenagakerjaan yang didalamnya memuat payung hukum mengenai upah dan hak-hak lainnya.

Ketiga, Teori Kemaslahatan dalam tinjauan Siyasa Dusturiyah, kemaslahatan sebagaimana dimaksud pada konteks ini bersumber dari pengejawantahan dari definisi Siyasa itu sendiri yakni : *tadbirul mashalihil 'ibad 'ala waqfi asy-syar'iyi*. Yang artinya mengelola/mengatur untuk kemaslahatan umat (manusia) dengan menggunakan syari'at (syara').

¹⁴ Rushlie Hajruddin. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Galia Indo. 2008. hlm.12

Siyasah dusturiyah atau bisa disebut juga sebagai Politik Perundang-Undangan Pemerintah merupakan ilmu yang mengkaji tentang perundang-undangan mulai dari pembuatan hingga penetapannya (lembaga legislatif), peradilan oleh lembaga pengawas (yudikatif), dan sistem pemerintahan oleh birokrat atau lembaga eksekutif.¹⁵ ketiga lembaga ini dalam sistem hukum barat dikenal dengan *trias politica* (Baron Montesquieu).

Siyasah dusturiyah adalah cabang dari fiqih Siyasah yang membahas tentang perundang-undangan yang ada di suatu negara. Ini akan berkaitan dengan konstitusi dan perundang-undangan lainnya. Dalam siyasah dusturiyah juga diatur tahapan-tahapan dalam pembentukan suatu perundang-undangan, kemudian diatur juga norma dan materi muatannya.¹⁶ Secara umum siyasah dusturiyah memandang paradigma perundang-undangan sebagai hal yang harus memuat jaminan atas hak asasi manusia (HAM) dan persamaan kedudukan di mata hukum (*equality before the law*) guna mewujudkan kemaslahatan bersama.¹⁷

Ketentuan pengupahan bagi tenaga kerja pada pasal 81 angka 24 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja berkeharusan menjadi payung hukum yang adil dan mampu mendatangkan kemaslahtan. Hal ini dikarenakan pemerintah dan lembaga berwenang memiliki tanggung jawab untuk menjalankan amanah yang diberikan konstitusi guna mengeluarkan kebijakan yang berdampak positif bagi publik yang dalam hal ini tujuan spesifiknya adalah bagi tenaga kerja. Hal ini sesuai dengan bunyi kaidah fiqh siyasah berikut :

تَصَرَّفُ الْإِمَامُ عَلَى الرَّعِيَّةِ مَنْ أَوْطَأَ بِأَلْمِ الصَّلْحَةِ

“Kebijakan imam (Pemimpin) terhadap rakyatnya haruslah didasarkan pada kemaslahatan”.¹⁸

¹⁵ Muhammad Iqbal. *Fiqih Siyasah*. Jakarta: Gaya Media Pratama. 2007. hlm.13

¹⁶ Muhammad Iqbal. *Fiqih Siyasah*. Jakarta: Gaya Media Pratama. 2007. hlm 177

¹⁷ Ali Akbar. *Ilmu Hukum Dalam Simpul Siyasah Dusturiyah*. Semesta Aksara: Yogyakarta.2019. hlm 13

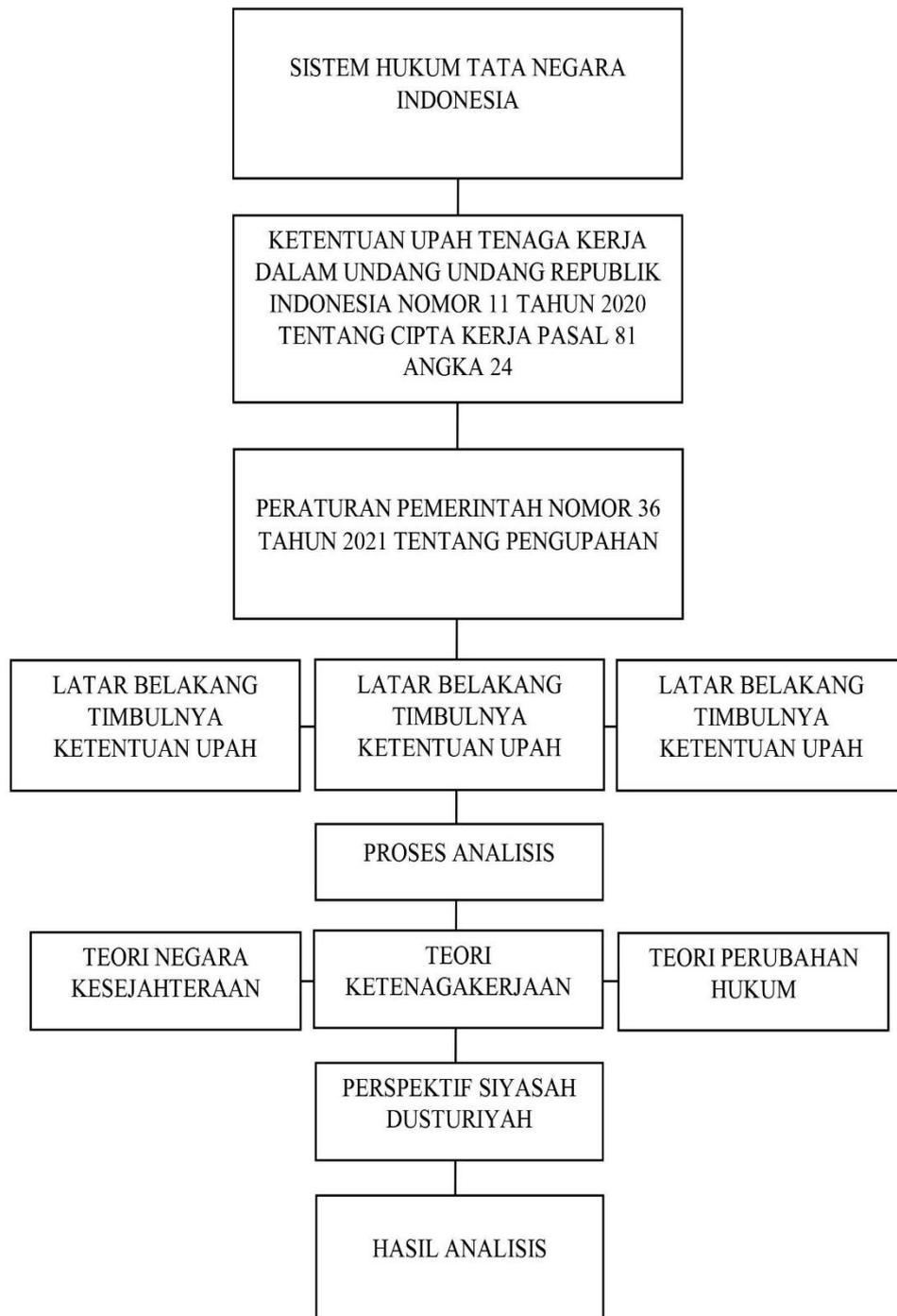
¹⁸Duski Ibrahim.*Kaidah-Kaidah Fiqih*. Noerfikri : Palembang. 2019. hlm 109

Dari penjelasan diatas, peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh pemerintah atau lembaga berwenang harus mencerminkan asas pencapaian tujuan bersama serta tidak memihak pada satu kelompok atau golongan.

Tujuan (*maqashid al-syari'ah*) dari ketentuan pengupahan pada pasal 81 angka 24 Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja adalah guna pembangunan ekonomi nasional serta penciptaan lapangan kerja, hal ini menunjang pada upaya pengwujudan kesejahteraan sosial, dalam kategori 5 maqasidh al syari'ah, ketentuan pengupahan bagi tenaga kerja termasuk pada *hifdzu mal* (untuk menjaga harta/kekayaan).

Dalam kerangka berpikirnya, penelitian ini akan memadupadankan nilai muatan yang ada pada undang-undang, latar belakang upah serta mekanisme pelaksanaan pengupahan sehingga dapat menghasilkan kesimpulan dengan paradigma siyasah dusturiyah mengenai ketentuan upah yang terdapat pada Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Secara skematik, dapat di Ilustrasikan dengan bagan sebagai berikut :





Gambar Bagan Kerangka Pemikiran

F. Definisi Operasional

Untuk memudahkan pemahaman istilah dalam penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa definisi penting sebagai berikut :

1. Peraturan Perundang-undangan dan Undang-undang

Perundang-undangan adalah himpunan peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang bersifat mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-undangan.

Undang-Undang adalah Peraturan Perundang-undangan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat dengan persetujuan bersama Presiden mengenai suatu hal.

2. *Omnibus Law*

Omnibus Law merupakan sebuah konsep hukum yang memadukan berbagai peraturan perundang-undangan dengan muatan materi yang berbeda-beda dalam sebuah payung hukum.

3. Ketenagakerjaan, tenaga kerja dan pekerja/buruh

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk orang lain. Sedangkan, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan sejenisnya.

4. Upah

Upah adalah imbalan atau gaji yang dibayarkan kepada pekerja atas pekerjaan yang dilakukannya dengan mempertimbangkan produktifitas, kemampuan pengusaha, serta regulasi hukum yang berlaku.

5. Hukum Perburuhan/ Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja termasuk didalamnya mengenai hak dan kewajiban pekerja terhadap pengusaha serta hak dan kewajiban pengusaha terhadap pekerja.

6. *Siyasah Dusturiyah*

Siyasah Dusturiyah adalah politik perundang-undangan yang berorientasi pada kemasalahatan umat sesuai dengan *maqashid as-syari'ah*.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang masih memiliki irisan hubungan dengan judul penelitian penulis ialah sebagai berikut :

1. Annisa (2021) dengan judul “*Kajian Yuridis Mengenai Omnibus Law Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan*”¹⁹. Pada penelitian tersebut pembahasan diorientasikan pada permasalahan umum klaster ketenagakerjaan serta pemakaian metode omnibuslaw dalam kerangka peraturan perundang-undangan di Indonesia.
2. Firman Husaeni (2019) dengan judul “*Pelaksanaan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/kep.1220-yanbangsos/2018 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Perspektif Siyasah Dusturiyah (Studi Kasus PT. Sentosa Utama Garmino Sukabumi)*”²⁰. Pada penelitian tersebut pembahasan diorientasikan pada pelaksanaan upah pekerja (Khususnya di PT. Sentosa Utama Garmino Sukabumi) berdasar peraturan yang ada saat itu (masih berdasar Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kini telah

¹⁹ Annisa. *Kajian Yuridis Mengenai Omnibus Law Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan*. Fakultas Hukum Universitas Muhamadiyah Mataram: Nusa Tenggara Barat. 2021. hlm xi

²⁰ Firman Husaeni. *Pelaksanaan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/kep.1220-yanbangsos/2018 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Perspektif Siyasah Dusturiyah (Studi Kasus PT. Sentosa Utama Garmino Sukabumi)*. Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Gunung Djati: Bandung. 2019. hlm 69

kadaluwarsa karena tergantikan oleh regulasi yang baru yakni Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 beserta aturan turunannya).

3. Osgar Sahim Matompo (2020) dengan judul “*Konsep Omnibus Law Dan Permasalahan Ruu Cipta Kerja*”²¹. Pada penelitian tersebut pembahasan diorientasikan pada konsep *omnibus law* secara umum serta berbagai isu permasalahan dasar dari setiap klaster yang terdapat pada Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
4. Fajar Kurniawan (2020) dengan judul “*Problematika Pembentukan Ruu Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang Di PHK*”²². Pada penelitian tersebut pembahasan diorientasikan pada unsur formal perundang-undangan tersebut dibentuk beserta beberapa gejala kecacatannya juga menyoroti permasalahan materil berupa pemberian pesangon kepada pekerja yang mengalami PHK.
5. Abdul Sulaiman dengan judul “*Mekanisme Hukum Pengupahan Buruh Perusahaan Swasta Era Globalisasi Di Indonesia*”²³ Pada penelitian tersebut pembahasan diorientasikan pada tataran konspetual dan teoritis mengenai sistem pengupahan pekerja di Perusahaan Swasta Indonesia pada era globalisasi yang diantaranya membahas mengenai eksistensi perburuhan di Indonesia, juga terhadap stándar fundamen pengaturan kesejahteraan perburuhan pada era global serta wacana penyelesaian hukum apabila terjadi sengketa pengupahan.

Dari berbagai referensi penelitian sebelumnya tersebut, yang notabene merupakan tesis dari narasi undang-undang cipta kerja sebelum diterbitkannya peraturan pemerintah nomor 36 tahun 2020 tentang

²¹ Osgar Sahim Matompo. *Konsep Omnibus Law Dan Permasalahan Ruu Cipta Kerja*. 2020. Jurnal Rechstaat Nieuw Vol. 5 No.1. 2020. hlm 22

²² 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. 2020. hlm 63

²³ Abdul Sulaiman. *Mekanisme Hukum Pengupahan Buruh Perusahaan Swasta Era Globalisasi Di Indonesia*. Jurnal Vol. 2 No.1. 2019. hlm 8

pengupahan, sehingga banyak diantaranya yang bersifat asumsi dan belum tervalidasi secara peraturan turunannya, maka penelitian ini dapat dikatakan sebagai antitesis dari penelitian sebelumnya yang memberikan jawaban objektif atas simpang siurnya ketentuan pengupahan sekaligus pula mempertajam pisau analisis terhadap keberadaan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sebagai nomenklatur terbaru hukum ketenagakerjaan di Indonesia dimana pada hal obyek penelitian diorientasikan secara mendalam pada persoalan pengupahan tenaga kerja yang dianalisis dalam sudut pandang Siyasa Dusturiyah.

