

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada tanggal 5 Oktober 2020 rancangan undang undang (RUU) cipta kerja disahkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI) yang kemudian menjadi suatu produk hukum yang memforsir dan mengikat, hingga pada tanggal 2 November 2020 undang undang ini diundangkan jadi Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.<sup>1</sup>

Di dalam Pasal I ayat (1) Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020, disebutkan kalau yang diartikan dengan Cipta Kerja merupakan upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, serta mempermudah investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.<sup>2</sup>

Terdapat 11 klaster yang terdapat dalam Undang-Undang Cipta Kerja adalah penyederhanaan perizinan tanah, persyaratan investasi, ketenagakerjaan, kemudahan dan perlindungan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM), kemudahan berusaha dukungan riset dan inovasi,

---

<sup>1</sup>Refly Harun, dalam Agus Sahbani, "Plus-Minus Omnibuslaw diMata Pakar", Artikel, <https://www.hukumonline.com/>, diakses tanggal 13 Juni 2022

<sup>2</sup>Pasal 1 ayat (1) Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, h.3

administrasi pemerintah, penerapan sanksi, pengendalian lahan, kemudahan proyek pemerintah, kawasan ekonomi khusus (KEK).<sup>3</sup>

Indonesia memang menjadi negara yang memiliki regulasi yang banyak. Bahkan angkanya pada 2017 sudah mencapai 42.000 (empat puluh dua ribu) aturan. Dalam hal ekonomi dan investasi, Pemerintah telah memetakan 74 (tujuh puluh empat) undangundang yang berpotensi menghambat ekonomi dan investasi. Bila regulasi yang banyak menjadi masalah, maka penyederhanaan regulasi melalui konsep Omnibus Law tentu adalah langkah yang tepat. Sebab Omnibus Law adalah undangundang yang menitikberatkan pada penyederhanaan jumlah regulasi karena sifatnya yang merevisi dan mencabut banyak undangundang sekaligus.<sup>4</sup>

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 diaturnya.<sup>5</sup> Keberadaan UndangUndang Cipta Kerja didesain sebagai *Omnibus Law* yang dapat menyeimbangkan antara ketiga tipe umum regulasi.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup>Faiq Hidayat, "Cluster Omnibus Law UU Cipta Lapangan kerja", dikutip dari <https://news.detik.com/berita/d-4837745/>, diakses tanggal 30 Agustus 2022, 15.00 WIB

<sup>4</sup>Osgar Sahim Matompo, Wafda Vivid Izziyana, "Konsep Omnibus Law dan Permasalahan RUU Cipta Kerja", *Jurnal : Ilmu Hukum* Vol. 5 No. 1, Oktober 2020, h. 23.

<sup>5</sup>Maria Farida Indrati, dalam Agus Sahbani, "Plus-Minus Omnibuslaw diMata Pakar", Artikel, <https://www.hukumonline.com/>, diakses pada 13 Juni 2022

<sup>6</sup>Fajar Kumiawan, "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, h. 64.

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.<sup>7</sup>

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 Undang-Undang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan). 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 Undang-Undang Cipta Kerja ini. Hal tersebut menunjukkan ada dinamika dalam pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja, baik secara formal maupun materil.<sup>8</sup> Mencermati hal tersebut tentu mengancam kemaslahatan para tenaga kerja bekerja disuatu perusahaan khususnya pada pemberian atau pembayaran upah kepada pekerja, mengingat metode Omnibus Law ini mampu memangkas peraturan perundangundangan dengan menghapus,

---

<sup>7</sup>Fajar Kumiawan, "Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja,...", h. 64

<sup>8</sup>Dwi Kusumo Wardhani, "Disharmoni Antara Ruu Cipta Kerja,...", h. 440

mengubah dan menggabungkan regulasi menjadi satu. Dan undang undang ketenagakerjaan ikut menjadi bagian didalam undang undang yang menggunakan metode *Omnibus Law*.<sup>9</sup>

Dalam penerapan pembangunan nasional, perihal tersebut tidak lepas dari kedudukan dan para tenaga kerja dalam menciptakan produktivitas yang menopang perkembangan serta pertumbuhan ekonomi dikala ini, baik itu berbentuk benda ataupun jasa.<sup>10</sup> Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 2 disebutkan kalau tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>11</sup>

Tenaga kerja sendiri merupakan penggerak perusahaan, partner kerja, aset perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas. Tenaga kerja merupakan yang tak bisa kita anggap remeh dalam upaya menaikkan volume pembangunan. Relevan dengan kedudukan serta peran tenaga kerja dalam mengupayakan pembangunan nasional.<sup>12</sup> Dibutuhkan pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan agar terjadi suatu peningkatan mutu oleh para tenaga kerja, maka dari pada itu perlindungan kepada kaum tenaga kerja harus

---

<sup>9</sup>Osgar Sahim Matompo, Wafda Vivid Izziyana, "Konsep,...., h. 25

<sup>10</sup>Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. (Jakarta: Pradnya Paramita. 2004), h. 34

<sup>11</sup>Pasal 1 Ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakakerjaan

<sup>12</sup>S. Sumarsono. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. (Yogyakarta: Graha Ilmu Yogyakarta. 2003), h. 67

bisa memenuhi kebutuhan dengan tetap menjaga harkat martabat sebagai seorang manusia.<sup>13</sup>

Tiap manusia berhak memperoleh hak serta perlakuan yang sama antara manusia yang satu dengan manusia yang lain, sebagaimana Allah SWT berfirman dalam AlQur'an surat An- Nahl ayat 90 :

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ۙ﴾  
٩٠

Artinya : "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" (Q.s An-Nahl : 90).<sup>14</sup>

Pada firman Allah diatas sudah memerintahkan secara jelas tentang konsep adil antar satu sama lain dan mencegah perbuatan yang dzalim diatas hamparan bumi, khususnya perbuatan dzalim antar sesama manusia yang lain dengan tidak mengambil hak yang tidak sepatutnya ia ambil. Maka, Allah SWT mengharamkan seorang yang tidak menegakan keadilan kepada makhluk Allah SWT serta tidak berbuat dzalim kepada sesama manusia.<sup>15</sup>

Adil mempunyai keluasan makna yang dengan kata lain tidak sempit. Hampir semua sisi muamalah senantiasa terdapat unsur adil didalamnya. Sangat sulit bagi kita untuk menentukan keadilan ketika berbicara mengenai pembayaran upah. Pada dasarnya hubungan antara

<sup>13</sup>Fajar Kumiawan, "Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja,...", h. 66

<sup>14</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, (Bandung: Diponegoro, 2016), h.277

<sup>15</sup>Abdullah bin Muhammad, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 1* (Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2004), h. 465

pengusaha dan pekerja, merupakan simbiosis mutualisme. Maka dari itu, tidak boleh satu pihak saling mendzalimi dan merasa didzalimi oleh salah satu pihak. keduanya «aling membutuhkan dan diantaranya harus tercipta rasa saling menguntungkan.

Perihal adil, dalam konteks upah seyogyanya dikonsepsikan kedalam suatu regulasi pastinya hendak membagikan suatu kepastian hukum serta kemanfaatan (*Maslahah*). Demi menghasilkan suatu proteksi (perlindungan) kepada para pekerja, islam sangat memprioritaskan kemaslahatan demi tercapainya tujuan- tujuan syariat yang tersirat didalam *maqashidu* syariah yang terangkum didalam *al- mabaadi' al- khamasyah* yakni perlindungan terhadap agama (*hifzd al- din*), jiwa (*hifzd al- nafs*) ide (*hifzd'aql*), generasi (*hifdz alnasl*), serta harta (*hifzd al- maal*), kelima tujuan syariah ini lazimnya sering disebut dengan *maqashid al-syariah*, yang merupakan salah satu metode ijtihad untuk menyimpulkan hukum.<sup>16</sup>

Sacara *lughawi* (bahasa) *maqashid al-syari'ah* terdiri dari dua kata yakni *maqashid* dan *syari'ah*. *Maqashid* adalah bentuk *jama'* dari *maqashid* yang berarti kesengajaan atau tujuan.<sup>17</sup> Sedangkan menurut Abu Zahra dalam kaitan ini menegaskan bahwa tujuan hakiki hukum Islam adalah kemaslahatan. Dan agaknya tidak berlebihan apabila Wael B. Hallaq mengatakan bahwa *maqashid al-syari'ah* adalah upaya

---

<sup>16</sup>Ridwan Jamal, "Maqashid Al-Syari'ah dan Relevansinya Dalam Konteks Kekinian", *Jurnal Ilmiah : Al-Syir'ah*, Institus Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, Vol. 8, No. 1 (2010), h. 3

<sup>17</sup>Hans Wehr, J. Milton Coan, *A Dectonary of Modern Written Arbic*, (London : Macdonal and Evans LTD, 1980 ), h. 767

mengekspresikan penekanan terhadap hubungan kandungan hukum Tuhan dengan aspirasi hukum yang manusiawi.<sup>18</sup>

Tiap hukum yang memiliki tujuan memelihara kelima perihal tersebut diucap masalah, serta tiap perihal yang membuat hilangnya lima indikator ini diucap mafsadah. Melindungi kelima kelima pokok yang sudah diucap di atas (proteksi terhadap agama, jiwa, ide generasi serta harta) ialah peringkat *al-Dharurat* (sangat urgen).<sup>19</sup>

Dalam konteks ketenagakerjaan upah merupakan hak pekerja yang diterima serta dinyatakan dalam wujud uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas sesuatu pekerjaan ataupun jasa yang dibayarkan atas suatu perjanjian kerja, konvensi, ataupun peraturan perundang-undangan tercantum tunjangan untuk pekerja serta keluarganya.<sup>20</sup>

Salah satu dari regulasi yang terintegrasi ke dalam undang undang tentang Cipta Kerja yakni Undang undang Tentang Ketenagakerjaan. Yang dimana terdapat sebagian pasal yang substansi nya banyak berganti, dihapus serta disisipkan atau digabungkan. Sebelumnya, pembayaran upah pekerja di atur di dalam Undang Undang Ketenagakerjaan.

Dimana dalam hal ini, pemberian hak-hak pekerja khususnya pada aspek pengupahan di berikan berdasarkan pengabdian dan dedikasi pekerja terhadap perusahaan. Disamping itu pula pemberian upah berdasarkan

---

<sup>18</sup>Muhammad Abu Zahrah, *Ushul al-Fiqh*, (Mesir : Dar al-Fikr al-‘Arabi, 1958), h. 366

<sup>19</sup>Ridwan Jamal, “Maqashid Al-Syari’ah,...”, h. 5

<sup>20</sup>Pasal 11 huruf b, Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2003 tentang Pajak Penghasilan Atas Penghasilan Yang Diterima Oleh Pekerja Sampai Dengan Sebesar Upah Minimum Propinsi Atau Upah Minimum Kabupaten/Kota.

dengan ketentuan dari batasan-batasan pemberian upah yang diatur di dalam Undang Undang Ketenagakerjaan.<sup>21</sup> Sementara itu, sekarang pemberian upah kepada pekerja di dasarkan pada aspek produktivitas dan kemampuan dari perusahaan dalam memberikan upah kepada pekerja hal ini sebagaimana yang tertuang di dalam Pasal 92A yang dimana Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.<sup>22</sup>

Pemerintah telah berupaya dalam menjamin pembayaran upah kepada tenaga kerja sebagaimana tertuang dalam Undang Undang Tentang Cipta Kerja ditujukan untuk menjamin kebutuhan hidup layak pekerja dalam sisi pembayaran upah tersebut. Sehingga peneliti ingin meninjau mengenai sistem pembayaran upah di dalam Undang Undang Tentang Cipta Kerja dalam kacamata *maqashid syariah* yakni perlindungan terhadap agama (*hifzd aldin*), jiwa (*hifzd alnafs*) ide (*hifzd-' aql*), generasi (*hifdz al- nasl*), serta harta (*hifzd almal*).

Berdasarkan Permasalahan-permasalahan yang telah Peneliti paparkan diatas, maka Peneliti tertarik untuk mengangkat dan membahas permasalahan tersebut dan menuangkannya dalam sebuah karya tulis Ilmiah yang berbentuk Tesis dengan Judul "**Sistem Pembayaran Upah Berdasarkan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dalam Perspektif *Maqashid Syariah*".**

---

<sup>21</sup>Z.D. Asikin. *Dasar-Dasar Perburuhan*. (Jakarta: PT.Raja Grafindopersada. 2006), h. 56

<sup>22</sup>Pasal 92A Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, h.280

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah di atas, dalam sub-bab ini peneliti mencantumkan beberapa poin-poin penting yang mempunyai relevansinya terhadap penelitian ini, berikut ini adalah uraian dari identifikasi masalah di dalam penelitian ini :

1. Sistem pembayaran upah berdasarkan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
2. Menapaktilas sistem pembayaran upah dari Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
3. Analisis sistem pembayaran upah pekerja dalam Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam Kacamata *Maqashid Syariah*.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang ada, yakni terkait sistem upah berdasarkan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam perspektif *maqashid syariah*. Peneliti mempertegas permasalahan penelitian dengan bentuk rumusan penelitian sebagai berlaku:

1. Bagaimana sistem pembayaran upah kepada pekerja dalam Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ?
2. Bagaimana tinjauan *maqashid syariah* terhadap sistem pembayaran upah kepada pekerja dalam Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Dari latar belakang, identifikasi masalah dan rumusan masalah yang telah peneliti paparkan, maka peneliti mendalilkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui sistem pembayaran upah kepada pekerja dalam Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui tinjauan *maqashid syariah* terhadap sistem pembayaran upah kepada pekerja dalam Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

#### **E. Kegunaan Penelitian**

##### **1. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini mempunyai manfaat secara teoritis, yang terdiri dari :

- a Dalam penelitian ini peneliti berharap bisa membagikan sumbangsih buah pikir yang bersifat ilmiah serta memberikan data ilmiah yang berciri khas akademis dalam mengoptimalkan pemikiran ilmiah dibidang hukum islam serta hukum positif di Indonesia.
- b Memberdayakan ilmu dan pengetahuan guna mendukung pengembangan khazanah intelektual dibidang hukum ekonomi syariah.
- c Memperkaya pengetahuan dalam mendukung pengembangan ilmu untuk segala mahasiswa fakultas syariah serta hukum dibidang ilmu hukum.

## 2. Kegunaan Praktis

Secara praktik penelitian ini merupakan gagasan untuk Peneliti yang sekiranya bermanfaat dalam mengoptimalkan ilmu dan pengetahuan disegi pengupahan :

- a Memberikan landasan serta motivasi untuk Pengusaha maupun perusahaan buat membagikan upah secara manusiawi kepada pekerja.
- b Menjelaskan kepada para pekerja menimpa sistem pengupahan yang diberikan pengusaha maupun perusahaan bagi prinsip syariah

## F. Penelitian Terdahulu

Sepanjang pengetahuan Peneliti, telah amat banyak ditemui oleh Peneliti itu sendiri mengenai tulisan yang membahas mengenai pemberian upah kepada pekerja. Kendati derniklan tulisan, karya ilmiah yang mangulas tentang Ketenagakerjaan.Guna kepentingan dari Penelitian ini kiranya dibutuhkan bebcrapa tinjauan terhadap Penelitian yang sudah ada tentunya Penelitian yang dijadikan pembanding ialah yang berkaitan dengan Penelitian Tesis ini. Diantaranya ialah sebagai berikut :

1. Septi Nur Wijayanti, Tanto Lailam, “Implikasi Pengujian Undang-undang oleh Mahkamah Konstitusi dalam Mewujudkan Maqashid Syari’ah”.<sup>23</sup> Penelitian ini adalah penelitian *library research*, yang dimana basis penelitian ini adalah kualitatif. Putusan MK No.85/PUUXI/2013 menunjukkan bahwa dalam pengujian undang-

---

<sup>23</sup>Septi Nur Wijayanti, Tanto Lailam, “Implikasi Pengujian Undang-undang oleh Mahkamah Konstitusi dalam Mewujudkan Maqashid Syari’ah”, *Jurnal Media Hukum*, Vol.25 No.2/Desember 2018, h. 202

undang, MK menggunakan tolok ukur maqashid syariah dalam kerangka bernegara Pancasila yang sejalan dengan idealisasi *Baldatun Thayyibatun wa Rabbun Ghafur*, artinya secara substantif *maqashid syariah* yang menitikberatkan pada memelihara kemaslahatan agama/din, memelihara kemaslahatan jiwa/nafs, memelihara kemaslahatan akal/aql, memelihara kemaslahatan keturunan/ nasl, dan memelihara kemaslahatan harta/ mal) telah diakomodir dan diterapkan dalam pengujian undangundang. Implikasinya adalah maqashid syariah menjadi salah satu tolak ukur dalam pengujian undang undang dan MK dalam melakukan pengujian undang-undang dapat menafsirkan kontekstualisasi maqashid syariah dalam berbagai kasus. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada pisau pembedah analisis yang digunakan, yaitu *maqashid syariah*. Sedangkan yang menjadi perbedaan penelitian sebelumnya ini terletak pada obyek penelitian yang digunakan yakni Putusan Mahkamah Konstitusi.

2. Zarkasih, “Analisa Penerapan Nilai-Nilai Maqashid Syariah Pada Undang-Undang No. 23 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat”, Tesis Pascasarjana Magister (S2) Institut Ilmu Al-Qur’an (IIQ).<sup>24</sup> Penelitian ini adalah penelitian *library research*, yang dimana basis penelitian ini adalah kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan: Pertama, UU No. 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat di Indonesia sudah mengandung nilai-nilai maqāshid syariah yang terdiri

---

<sup>24</sup>Zarkasih, “Analisa Penerapan Nilai-Nilai Maqashid Syariah Pada Undang-Undang No. 23 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat”, *Tesis* : Pascasarjana Magister (S2) Institut Ilmu Al-Qur’an (IIQ). 2021, h. xv

dari *ḥifzh al-dīn* (menjaga agama), *ḥifzh al-nafs* (menjaga jiwa), *ḥifzh al-‘aql* (menjaga akal), *ḥifzh al-nasl* (menjaga keturunan) dan *ḥifzh al-māl* (menjaga harta). Kedua, penerapan UU No. 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat memiliki relevansi yang jelas dengan nilai nilai *maqāshid syariah*. Relevansi tersebut terlihat bagaimana Undang-Undang tersebut mengatur amil, orang yang wajib mengeluarkan harta zakat (*muzaki*), siapa saja yang berhak menerima zakat (*mustahik*), serta proses pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan dana zakat untuk mensejahterakan mustahik dengan berbagai macam program yang sesuai dengan nilai-nilai *maqāshid syariah*. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada pisau pembedah analisis yang digunakan, yaitu *maqashid syariah*. Sedangkan yang menjadi perbedaan penelitian sebelumnya ini terletak pada obyek penelitian yang digunakan yakni Undang Undang No. 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat.

3. Mi'rajun Nashihin, "Perspektif *Maqashid Al-Syari'ah* atas pertimbangan Hakim Dalam penetapan asal-usul Anak Di Pengadilan Agama Talu". Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.<sup>25</sup> Penelitian ini adalah penelitian *library research*, yang dimana basis penelitian ini adalah kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam pertimbangannya Majelis Hakim selalu mempertimbangkan aspek yuridis, filosofis dan

---

<sup>25</sup>Mi'rajun Nashihin, "Perspektif *Maqashid Al-Syari'ah* atas pertimbangan Hakim Dalam penetapan asal-usul Anak Di Pengadilan Agama Talu". *Tesis* : Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar, 2022.

sosiologis. Dalam tiga penetapan yang berakhir dengan pengabulan permohonan asal usul anak, Majelis Hakim mendasarkan pengabulan tersebut pada keabsahan pernikahan dan hubungan biologis syubhat para Pemohon. Sementara dua penetapan yang berisi penolakan permohonan oleh Majelis Hakim, didasarkan pada status anakzinapara Pemohon dan ketidakmampuan para Pemohon membuktikan dalil-dalil permohonannya. Dalam perspektif *maqashid syariah*, pertimbangan Majelis Hakim dalam mengabulkan dan menolak permohonan asal usul anak telah sejalan dengan prinsip *hifdz al-nasl*. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada pisau pembedah analisis yang digunakan, yaitu *maqashid syariah*. Sedangkan yang menjadi perbedaan penelitian sebelumnya ini terletak pada obyek penelitian yang digunakan yakni Putusan Hakim Pengadilan Agama Talu tentang penetapan asal-usul Anak.

4. Nadia Putri Pratiwi, “Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Kehilangan Pekerjaan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan”. Program Magister (S2) Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Islam Riau Pekanbaru 2021.<sup>26</sup> Metode penelitian ini adalah penelitian *library research*, yang dimana basis penelitian ini adalah kualitatif. Hasil Penelitian ini menunjukkan

---

<sup>26</sup>Nadia Putri Pratiwi, “Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Kehilangan Pekerjaan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan”. *Tesis* : Program Magister (S2) Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Islam Riau Pekanbaru 2021, h. i

bahwasanya Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan merupakan aturan baru yang sesuai dengan amanat Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sehingga menjadi bukti bahwa negara hadir dalam memberikan perlindungan hukum terkait pemberian pesangon melalui jaminan kehilangan pekerjaan sehingga pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja tetap dilindungi dalam jangka waktu tertentu sambil mencari pekerjaan baru. Setiap negara menciptakan kebijakan unemployment insurance dengan model yang berbeda-beda namun tetap sama-sama ingin mencapai perlindungan yang memadai terhadap risiko kehilangan pekerjaan dengan cara memperluas cakupan untuk memastikan pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja mendapatkan kompensasi. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada objek analisis yang digunakan, yaitu perihal ketenagakerjaan. Sedangkan yang menjadi perbedaan penelitian sebelumnya ini terletak pada pisau analisis penelitian yang digunakan yakni *maqashid syariah*.

5. I Gede Wija Kusuma, “Perlindungan Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Hak Konstitusional Pekerja/Buruh”. Program Studi Magister Ilmu Hukum Konsentrasi Hukum Ekonomi Fakultas Hukum

Universitas Jember 2012.<sup>27</sup> Metode penelitian ini adalah penelitian *library research*, yang dimana basis penelitian ini adalah kualitatif. Hasil kajian dan analisis menunjukkan Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak-hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. PHK salah satu peristiwa yang tidak dikehendaki oleh pekerja/buruh, terutama PHK yang dilakukan oleh majikan/pengusaha yaitu PHK atas inisiatif pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu. Sekalipun PHK yang dilakukan atas inisiatif pengusaha telah sesuai dengan alasan, persyaratan dan prosedur sebagaimana yang telah ditentukan oleh undang-undang akan tetapi tampaknya hal itu bertentangan dengan hak konstitusional warga di bidang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 ayat 2D UUD 1945

6. Osgar Sahim Matompo, "Konsep Omnibus Law Dan Permasalahan RUU Cipta Kerja". Jurnal *Rechstaat Nieuw* Universitas Muhammadiyah Palu.<sup>28</sup> Penelitian ini adalah penelitian *library research*, yang dimana basis penelitian ini adalah kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan sejauh ini tidak diatur secara jelas didalam Undang Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang pembentukan

---

<sup>27</sup>I Gede Wija Kusuma, "Perlindungan Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Hak Konstitusional Pekerja/Buruh". *Tesis : Program Studi Magister Ilmu Hukum Konsentrasi Hukum Ekonomi Fakultas Hukum Universitas Jember 2012*, h. ix

<sup>28</sup>Osgar Sahim Matompo, "Konsep Omnibus Law Dan Permasalahan RUU Cipta Kerja". *Jurnal: Rechstaat Nieuw*, vol. 5 No. 1, Oktober 2020, h. 22

perundang-undangan. Pemerintah berupaya menerapkan omnibus law untuk cipta lapangan kerja. Tetapi tidak diimbangi dengan substansi regulasi yang mampu menghindari konflik-konflik yang telah terjadi selama ini. RUU Cipta Kerja ini masih memiliki banyak kelemahan Masalah ini ada pada perubahan ketentuan cuti, pemberian pesangon dan lain lain. perubahan tersebut semakin mempersempit ruang gerak para buruh untuk memperjuangkan hak-haknya. Fokus kajian dalam penelitian ini adalah proses pembentukan RUU Cipta Kerja.

7. Suwandi Arham dan Ahmad saleh, "Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Indonesia", Jurnal *Petitum*.<sup>29</sup> Penelitian ini adalah penelitian *library research*, yang dimana basis penelitian ini adalah kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan pendekatan yang didasarkan Legitimasi Omnibus Law dan kedudukannya dalam Undang-Undang (Berdasarkan UndangUndang No 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan PerundangUndangan), menganalisis Keberadaan Omnibus Law menggunakan kacamata Teori Hukum belum tepat untuk diberlakukan saat ini di indonesia. Merujuk pada Teori Hans Kelsen yang perlu di perhatikan sebenarnya oleh pemerintah adalah mengkaji secara Teliti setiap pembentukan peraturan Perundangundangan sesuai dengan kebutuhan. Fokus kajian da!am penelitian ini adalah proses pembentukan RUU Cipta Kerja dari sudut pandang hukum positif Indonesia.

---

<sup>29</sup>Suwandi Arham dan Ahmad Saleh, "Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Indonesia", *Jurnal . PETITUM*, vol. 7, No.2, Oktober 2019, h. 72

8. Hanifah Az Zahra dan Agus Machfud Fauzi, "Dampak Sosial Omnibus Law Cipta Kerja Perspektif Sosiologi Hukum". Adliya: Jurnal Hukum Dan Kemanusiaan Universitas Negeri Surabaya.<sup>30</sup> Penelitian ini adalah penelitian *library research*, yang dimana basis penelitian ini adalah kualitatif. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa sosiologi hukum merespon terhadap penolakan omnibus law cipta kerja yang dilakukan oleh buruh dan tenaga kerja karena akan berpengaruh terhadap dampak sosial yang berimplikasi pada aksi demonstrasi para buruh dan tenaga kerja secara nasional. Focus penelitian ini terletak pada perspektif sosiologi hukum yang ada di tengah-tengah masyarakat terhadap keberadaan undang undang yang menggunakan metode omnibus law terhadap buruh dan tenaga kerja. Sehingga, berimplikasi pada aksi demonstrasi para buruh dan tenaga kerja secara nasional.

Sehingga apabila di kerucutkan dari penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah membahas masalah pengupahan pasca disahkannya Undang undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja karena mengingat undang undang ini mengintegrasikan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Mengingat juga, dalam tahap penyusunannya menggunakan metode Omnibus Law, yang menghapus, mengubah dan menggabungkan sejumlah regulasi perundangundangan.tentu dalam hal ini akan mengubah substansi pada

---

<sup>30</sup>Hanifah Az Zahra dan Agus Machfud Fauzi, "Dampak Sosial Omnibus Law Cipta Kerja Perspektif Sosiologi Hukum". Adliya: *Jurnal Hukum Dan Kemanusiaan*. ISSN: 1978-8312 (p), 2657-2125 (e) Vol. 15, no. 1 (Maret 2021), h. 91

pasal yang termaktub didalam undang undang ketenagakerjaan, sehingga akan memberikan perbedaan yang amat signifikan atas penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

## **G. Sistematika Penulisan**

BAB I. Pendahuluan bab ini tersusun atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan Penelitian, kegunaan Penelitian, Penelitian terdahulu, jenis dan pendekatan Penelitian, sumber dan teknik pengumpulan bahan hukum, teknik analisis bahan hukum.

BAB II Kajian Teori, bab ini tersusun atas teori-teori yang relevan berdasarkan permasalahan. Yakni, Istilah Ketenagakerjaan di Indonesia, Pengupahan, *Siyasah Dusturiyah* dan *Maqashidu Syariah*.

BAB III Metode Penelitian, Bab ini membahas mengenai metode ataupun teknik yang digunakan dalam penelitian ini. dimulai dari jenis dan pendekatan penelitian, objek penelitian, sumber bahan hukum, teknik pengumpulan bahan hukum, dan teknik analisis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV Analisis Pengupahan dalam Sistem Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia. Bab ini membahas mengenai upah sebagai hak dasar pekerja/buruh, ketentuan pengupahan dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, ketentuan pengupahan dalam Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dan analisis sistem pembayaran upah kepada pekerja dalam Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

BAB V Tinjauan Maqasyid Syariah Terhadap Pengupahan Dalam Sistem Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia. Bab ini membahas mengenai upah dalam pandangan Islam, relevansi *maqasyid syariah* terhadap sistem pengupahan dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, dan analisis *maqasyid syariah* terhadap sistem pengupahan dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia.

BAB VI Kesimpulan dan Saran, Bab ini membahas mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dipaparkan di bab sebelumnya serta menjawab keseluruhan dari rumusan masalah. Disamping itu pula peneliti juga turut memberikan saran-saran terhadap topik ataupun objek yang tengah diteliti.

Daftar Pustaka

Lampiran-lampiran

