



Jurnal Penegakan Hukum  
Indonesia (JPHI)



JPHI E-ISSN 2746-7406  
JPHI P-ISSN 2808-4896

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA  
LOKAL PASCA REGULASI UU  
KETENAGAKERJAAN STUDI SIYĀSAH  
SHAR'IIYAH**

**Sarah<sup>[1]\*</sup>; Wasiatur Riskiyah<sup>[2]</sup>; M. Adi  
Saputra<sup>[3]</sup>; & Ismail Pettanase<sup>[4]</sup>**

**Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah  
Palembang<sup>[1];[3];[4]</sup>  
Fakultas Syariah dan Hukum UIN Raden Fatah  
Palembang<sup>[2]</sup>**

Jl. Jenderal Ahmad Yani, Dua, 13 Ulu, Kec. Seberang Ulu  
II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30263<sup>[1];[3];[4]</sup>  
Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikri, Pahlawan, Kec.  
Kemuning, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30151<sup>[2]</sup>  
E-mail: Sarahqosim@gmail.com\*

Submitted : 05/04/2023  
Revised : 06/05/2023  
Accepted : 28/05/2023  
Published : 28/10/2023

**Editorial Office:**

Jl. Brigjen H. Hasan Basri  
Komplek Polsek Banjarmasin  
Utara Jalur 3, No. 9 Kota  
Banjarmasin; Provinsi  
Kalimantan Selatan; Republik  
Indonesia (70125).

**Email**

jphi.scholarcenter@gmail.com

**Principal Contact**

+62 812 5681 2202

© 2021 by the authors.  
Submitted for open access  
publication in Jurnal  
Penegakan Hukum Indonesia  
(JPHI) under the terms and  
conditions of the Creative  
Commons Attribution  
NonCommercial-ShareAlike  
4.0 license (CC BY NC SA  
4.0). For more information  
visit

**ABSTRACT**

*This aims article to analyze the role of the government in harmonizing the legal protection of regulation of Law No. 13 of 2003 on Manpower regulated into Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation related to Drinking Wages changed and removed, the provisions of previous employment contracts were removed, women's leave rights were changed, the provisions of severance agreements were changed. According to the perspective of the theory of legal protection Philipus M. Hadjo, the principles of siyāsah shar'īyyah Muhammad Tahir Azhary, and theory maqāshid shariah by Imam Syatibi. This research uses juridical-normative research and uses the method of statutory approach (Statute Approach). The results showed that (1) The role of the government in harmonizing the legal protection of regulation of Law No. 13 of 2003 on Manpower into Law No. 11 of 2020 on Job Creation is considered to have not provided maximum protection for the workforce. (2) According to the principles of siyāsah shar'īyyah offered by Muhammad Tahir Azhary, the role of the government in harmonizing the job creation law has not been in line to uphold justice, the principle of deliberation, the principle of equality, the principle of enforcing human rights, and the principle of welfare. (3) In addition, the application of the 5 pillars of Imam Syatibi's sharia maqashid has not been in full line with some sharia maqashid concepts such as the persecution of religious protection (hifdh al-din), soul (hifdh al-nafs), reason (hifdh al-aql), descendants (hifdh al-nasl). However, it is considered to be in line with maintaining property (hifdh al-maal), because of the wages given under the agreement. Not yet in line with some concepts of sharia maqashid cause not to achieve the full benefit as a whole.*

*Keywords: Job Creation Harmonization; Legal Protection; Sharia Maqashid.*

<p>(<a href="http://creativecommons.org">http://creativecommons.org</a>) Attribution-ShareAlike 4.0 International License</p>	<p style="text-align: center;"><b>Abstrak:</b></p> <p>Artikel ini bertujuan untuk menganalisa peran pemerintah dalam harmonisasi perlindungan hukum regulasi Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diregulasi menjadi Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terkait terkait Upah Minimum diubah dan dihapus, ketentuan kontrak kerja sebelumnya dihapus, hak cuti wanita melahirkan diubah, ketentuan perjanjian pesangon diubah. Menurut perspektif teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjo, prinsip-prinsip Siyāsah Shar'iyah Muhammad Tahir Azhary, dan teori maqāshid shariah Imam Syatibi. Penelitian artikel ini menggunakan penelitian yuridis-normatif dengan metode pendekatan perundang-undangan (Statute Approach). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Peran pemerintah dalam harmonisasi perlindungan hukum regulasi Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dirasa belum memberikan perlindungan bagi tenaga kerja secara maksimal. (2) Menurut prinsip-prinsip Siyāsah Shar'iyah yang ditawarkan oleh Muhammad Tahir Azhary, peran pemerintah dalam harmonisasi Undang-undang cipta kerja belum sejalan untuk menegakkan keadilan, prinsip musyawarah, prinsip kesamaan, prinsip penegakkan hak asasi manusia, dan prinsip kesejahteraan. (3) Selain itu, penerapan 5 pilar maqāshid shariah Imam Syatibi belum sejalan seutuhnya dengan beberapa konsep maqāshid shariah seperti penyalahan terhadap perlindungan agama (hifdh al-din), jiwa (hifdh al-nafs), akal (hifdh al-aql), keturunan (hifdh al-nasl). Namun dianggap sudah sejalan dalam memelihara harta (hifdh al-maal), karena upah yang diberikan berdasarkan dalam perjanjian. Belum sejalannya beberapa konsep maqāshid shariah menyebabkan belum tercapainya kemaslahatan secara utuh menyeluruh.</p> <p><b>Kata kunci</b> : Harmonisasi Cipta Kerja; Perlindungan Hukum; <i>Maqāshid shariah</i></p>
---	--

## PENDAHULUAN

Dasar penyelenggaraan kehidupan berbangsa dan bernegara perlu beradaptasi dengan nilai-nilai atau prinsip-prinsip yang terdapat dalam Pancasila sebagai ideologi Negara (*Filosofische Grondslag*) dan UUD 1945 sebagai norma dasar bernegara (*Staats Fundamental Norm*) ketika suatu ketentuan hukum baru dibuat. Selain itu, mengingat bahwa Indonesia adalah Negara Hukum yang unik dalam hal melakukan reformasi di bidang peraturan dan regulasi, apa pun yang diterapkan di sana tidak diragukan lagi harus didasarkan pada hukum. Mengingat bahwa meningkatkan hukum Indonesia sekarang penting untuk meningkatkan sistem hukum di negara ini.

Ada beberapa peraturan yang bertentangan satu sama lain, mengharuskan perubahan hukum. Dalam konteks ini, harmonisasi peraturan perundang-undangan adalah apa yang dimaksud dengan "reformasi hukum." Persyaratan harmonisasi

hukum,<sup>1</sup> yaitu dapat merekonsiliasi peraturan dengan peraturan lain yang sebelumnya telah bertentangan. Pratikno, Menteri Sekretaris Negara, menyatakan ketidaksenangan pemerintah dengan peraturan obesitas yang membatasi investasi di Indonesia pada Konferensi Nasional Hukum Tata Negara ke-6 dengan "Memperkuat Kabinet Presiden yang Efektif" di Jakarta pada 2-4 September 2019. Ada 15 kementerian yang memiliki kekuatan untuk memberlakukan aturan yang dapat menghalangi investasi. Hingga Oktober 2018, terdapat 107 undang-undang, 452 peraturan pemerintah, 765 peraturan presiden, dan 7.621 peraturan menteri. Dalam hal potensi tumpang tindih, harmonisasi beban dan sinkronisasi, dan tidak adanya organisasi yang melakukan pemantauan dan penilaian, konsekuensi dari "Peraturan Obesitas" menciptakan masalah tambahan.

Karena aturan hukum, tidak ada aktivitas di dalam suatu negara yang dapat melanggar batas-batas yang ditetapkan oleh hukum dan peraturan yang relevan. Ada undang-undang tambahan yang diberlakukan selain UUD 1945, termasuk undang-undang yang berkaitan dengan pekerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan, yang diharmonisasikan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, selanjutnya disebut UU Cipta Kerja, mengatur tentang ketenagakerjaan atau ketenagakerjaan.<sup>2</sup>

Dengan meregulasi undang-undang yang mengatur perizinan bisnis, pemerintah mengklaim bahwa ini adalah salah satu langkahnya untuk mendorong pertumbuhan ekonomi melalui lebih banyak investasi. Reformasi yang dilaksanakan dimaksudkan untuk menghilangkan hambatan investasi, seperti proses birokrasi yang berbelarut-larut, aturan yang berlebihan, dan sejumlah besar aturan yang tidak koheren, terutama dalam aturan pusat dan daerah. Deregulasi undang-undang yang mengatur administrasi pemerintah dan penerapan sanksi pidana serta ketentuan yang berkaitan dengan perizinan usaha, persyaratan investasi, ketenagakerjaan, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, termasuk Koperasi, pengadaan tanah, pengembangan kawasan ekonomi, dan pelaksanaan proyek pemerintah.<sup>3</sup> Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak sesuai Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagai Aturan Penyebaranisasi UU Ketenagakerjaan.<sup>4</sup> Salah satu metode untuk mengatur

---

<sup>1</sup> Harmonisasi hukum sebagai suatu proses dan pembentukan peraturan perundang-undangan, mengatasi hal-hal yang bertentangan dan kejanggalan diantara norma-norma hukum di dalam peraturan perundang-undangan, sehingga terbentuk peraturan perundang-undangan nasional yang harmonis, dalam arti selaras, serasi, seimbang, terintegritas, dan konsisten, serta taat asas.

<sup>2</sup> Bambang Sugiono dan Ahmad Husni, M.D, (*Supremasi Hukum dan Konstitusi*), Jurnal Hukum, Vol. 7, Nomor 14), Agustus 2000, hlm. 71.

<sup>3</sup> Dalam Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja, hlm. 23

<sup>4</sup> Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, Omnibus law Cipta Lapangan Kerja, 2020

Indonesia dengan cara yang mendorong investasi dan menurunkan pengangguran adalah omnibus bill. UU Cipta Kerja merupakan hasil inisiatif DPR menggunakan omnibus law untuk menderegulasi dan mende birokratisasi aturan guna menarik investor berinvestasi di Tanah Air. Omnibus law juga memiliki kemampuan untuk menggabungkan berbagai peraturan menjadi satu peraturan yang mencakup seluruh ruang lingkup.

Namun, para pekerja berpendapat bahwa jika konsep omnibus law dalam UU Cipta Kerja disahkan, hak-hak mereka yang dijamin oleh UU Ketenagakerjaan akan sangat dibatasi. Karena berbagai persoalan yang masih berlangsung, UU Cipta Kerja belum benar-benar menawarkan jaminan kepastian hukum untuk pengamanan hak-hak pegawai, seperti penetapan gaji yang layak dan kelayakan santunan pesangon. Mirip dengan aturan yang membahas PHK, Undang-Undang semata-mata mempertimbangkan kepentingan pengusaha sehingga mereka dapat secara sepihak mempengaruhi PHK pekerja. RUU Cipta Kerja tidak mengatur pembatasan UU Ketenagakerjaan untuk memberhentikan hubungan kerja karyawan karena melanggar persyaratan tertentu.<sup>5</sup>

Selama isi undang-undang, peraturan, atau keputusan tidak melampaui batas-batas yang ditetapkan oleh ulama dan hukum, peraturan, atau keputusan mempromosikan kesejahteraan masyarakat, Muhammad Tahir Azhary<sup>6</sup> mengklaim bahwa gagasan *Siyasah Syar'iyah* dapat digunakan untuk membenarkan implementasinya.<sup>7</sup> Salah satu ide kunci dalam studi hukum Islam adalah tujuan penciptaan dan pembentukan hukum, juga dikenal sebagai syariah Maqhid. Menerapkan konsep Maqasid Syariah ke sistem politik, bahkan dalam bentuk jamaknya, sangat penting untuk meningkatkan moral dan karakter masyarakat serta mengembalikan mayoritas Muslim ke sifat sejati mereka sebagai pengikut Al-Qur'an dan Sunnah, yang akan menghasilkan banyak efek positif dan mengurangi kemudhoratan, atau hal-hal negatif.<sup>8</sup>

## RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pemaparan di atas dapat ditarik permasalahan sebagai berikut: (1) Bagaimana Peran Pemerintah Dalam Harmonisasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Lokal Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja? (2) Bagaimana Menurut Studi *Siyāsah Shar'īyyah* Muhammad Tahir Azhary Terhadap

---

<sup>5</sup> Karo & A.F Yana, (Konsepsi Omnibus law dan Permasalahan RUU Cipta Kerja Wanita di Indonesia), *Majalah Ilmiah Warta Dharmawangsa*, hlm.723-729

<sup>6</sup> Muhammad Tahir Azhari, 2004, "*Negara Hukum Suatu Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya Dilihat Dari Segi Hukum Islam, Implementasinya Pada Periode Madinah dan Masa Kini*", Jakarta: Kencana, hlm. 93

<sup>7</sup> Alfitri, (Putusan Mahkamah Konstitusi Sbagai Tafsiran Resmi Hukum Islam di Indonesia), *Jurnal Kosntitusi*, Vo. 11, No. 2, 2014, hlm. 298

<sup>8</sup> Novi Riska Amalia, (Penerapan Konsep Maqasid Syariah Untuk Realisasi Identitas Politik Islam di Indonesia), *Jurnal Daulyah* Vol. 2 No. 1 Universitas Darusslam Gontor, hlm. 44-45

Harmonisasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Lokal Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja? (3) Bagaimana Menurut Teori *Maqāshid shariah* Imam Syatibi Terhadap Harmonisasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Lokal Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan langkah sistematis pada suatu penelitian dan keharusan pada karya tulis ilmiah. Hukum sebagai salah satu cabang ilmu pengetahuan juga terikat pada paradigma sebagaimana ilmu pengetahuan umumnya.<sup>9</sup> Paradigma penelitian dalam ilmu hukum merupakan suatu hasil konstelasi dari kerangka pemikiran baik dalam bentuk kajian rasional secara normatif atau doktrinal yang bersifat deduktif maupun empiris yang bersifat induktif.<sup>10</sup>

Penelitian artikel ini menggunakan penelitian yuridis-normatif yang bersumber dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier dengan teknik pengumpulan bahan hukum dari hasil riset kepustakaan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*). Selanjutnya data yang dikumpulkan akan dianalisis dengan menggunakan analisis kualitatif. Dengan pokok permasalahan yaitu Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Lokal Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

### PEMBAHASAN

#### **Peran Pemerintah Dalam Harmonisasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Lokal Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**

Lahirnya konsep tentang pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia difokuskan pada pembatasan dan penempatan kewajiban masyarakat dan pemerintah, menurut sejarah Barat, prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah terletak dan berasal dari gagasan ini. Konsep supremasi hukum berfungsi sebagai elemen panduan kedua untuk pembelaan hukum atas tindakan pemerintah.<sup>11</sup>

Kesejahteraan masyarakat, termasuk tenaga kerja, adalah tujuan utama pembangunan. Untuk mencapai tujuan pembangunan nasional, tenaga kerja memainkan peran penting. Oleh karena itu, pemerintah harus melindungi hak dan

---

<sup>9</sup> Yati Nurhayati, 'Perdebatan Antara Metode Normatif Dengan Metode Empirik Dalam Penelitian Ilmu Hukum Ditinjau Dari Karakter, Fungsi, Dan Tujuan Ilmu Hukum', *Jurnal Al Adl*, 5.10 (2013), hlm. 15.

<sup>10</sup> Nurhayati, Y., Ifrani, I., Said, M.Y., 'Metodologi Normatif Dan Empiris Dalam Perspektif Ilmu Hukum', *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia*, 2.1 (2021), hlm. 1-20.

<sup>11</sup> Philipus M. Hadjon. 1987. "*Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*". Surabaya: Bina Ilmu, Surabaya, hlm.30

kewajiban setiap pekerja Indonesia. Setiap warga negara memiliki hak yang dijamin secara konstitusional atas kemampuan untuk mencari pekerjaan. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berikut ketentuan yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

### **1. Pasal tentang Upah**

Menurut UU Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat 1, 2, dan 3, "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi taraf hidup layak bagi kemanusiaan." Pemerintah menetapkan aturan upah yang melindungi pekerja dalam rangka mencapai penghasilan yang memenuhi standar hidup sebagaimana dimaksud pada ayat (1). Upah minimum, upah lembur, upah karena tidak masuk kerja karena cacat, upah karena tidak hadir dalam pekerjaan karena terlibat dalam kegiatan yang tidak terkait dengan pekerjaannya, upah untuk menggunakan hak cuti kerja, dan bentuk dan cara pembayaran upah adalah beberapa kebijakan upah yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2). Pemotongan gaji dan penalty

### **2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Menurut Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang, berdasarkan jenis dan sifatnya, akan selesai dalam jangka waktu tersebut, khususnya pekerjaan yang bersifat satu kali atau sementara, pekerjaan yang diperkirakan akan selesai dalam waktu tiga (tiga) tahun atau kurang, pekerjaan yang bersifat musiman, atau pekerjaan yang melibatkan produk baru, aktivitas baru, atau tugas tambahan. (2) Tidak ada pekerjaan jenis permanen yang dapat dilakukan berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu.

### **3. Waktu Istirahat dan Cuti**

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan Pasal 79 ayat 2 huruf b, "Masa istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi istirahat mingguan satu (satu) hari untuk enam (enam) hari kerja dalam satu (satu)

minggu atau dua (dua) hari untuk lima (lima) hari kerja dalam satu (satu) minggu." Kedua, UU Cipta Kerja ayat 2 huruf b pada pasal 79: "Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a harus diberikan sedikit kepada pekerja/buruh, dan Istirahat mingguan satu (satu) hari selama enam (enam) hari kerja dalam satu (satu) minggu. Ketiga, sesuai Pasal 22 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh pada jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 Ayat (2)

#### 4. Uang Pesangon

Pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebanyak 1 (satu) kali berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (2), kompensasi waktu kerja 1 (satu) kali berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (3),<sup>12</sup> dan kompensasi atas hak berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (4). Ayat (2) Pekerja dan buruh berhak atas pesangon sama dengan 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), kompensasi masa kerja sama dengan 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan kompensasi sesuai dengan ketentuan dalam ayat ini apabila pemberi kerja melakukan pemutusan hubungan kerja atau buruh karena perubahan status, Merger, atau penggabungan perusahaan dan pemberi kerja tidak bersedia menerima pekerja atau buruh di perusahaannya.

Ayat (2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Keberadaan omnibus law justru berdampak buruk bagi angkatan kerja, khususnya pekerja. Untuk memperkuat ekonomi dan menarik investor untuk berinvestasi di Indonesia, pemerintah menyusun UU Cipta Kerja dengan menggunakan model omnibus law. Salah satu rumpun UU Cipta Kerja mengatur ketenagakerjaan.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Pasal 156 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>13</sup> H Zaeni Asyhadie, M SH, And S H Rahmawati Kusuma, 2019, "*Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*", Jakarta: Prenada Media, hlm.33

Pemerintah berusaha menyatukan banyak peraturan yang tumpang tindih dan merugikan kelompok, terutama pekerja, dalam kelompok buruh. Pemerintah berusaha untuk memberlakukan undang-undang komprehensif tentang penciptaan lapangan kerja. Namun, itu tidak seimbang dengan isi hukum yang sebenarnya yang dapat mencegah konfrontasi seperti yang telah terjadi. UU Cipta Kerja ini masih memiliki banyak kekurangan, termasuk masalah pembayaran pesangon dan perubahan cuti. Modifikasi ini mengurangi ruang bagi pekerja untuk memperjuangkan hak-hak mereka lebih jauh.<sup>14</sup>

Pemerintah dan sejumlah komentator ekonomi lainnya percaya bahwa undang-undang dan perlindungan ketenagakerjaan Indonesia saat ini terlalu "kaku" dan merupakan salah satu hambatan bagi investasi asing dan kegiatan komersial di sana. Struktur tenaga kerja Indonesia harus lebih fleksibel sebagai hasilnya.

Sejak itu, banyak peraturan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang ketenagakerjaan yang dimaksudkan untuk melindungi hak-hak pekerja telah diubah atau bahkan dihilangkan. Undang-Undang Cipta Kerja dianggap membuat kondisi kerja secara signifikan lebih genting dan tidak pasti bagi pekerja daripada menghasilkan pekerjaan yang berkualitas bagi mereka. Sistem Ketenagakerjaan telah berubah dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja.

Pertama: Pasal 88 tentang upah diubah, Pasal 89 dihapus, dan Pasal 88B, 88C, dan 88D ditambahkan. Upah minimum sektoral dan lokal dihilangkan. Upah minimum provinsi yang ditetapkan gubernur digunakan untuk menghitung upah minimum. Untuk usaha mikro dan kecil serta industri padat karya, penambahan pasal 88E dan 90B pada peraturan upah minimum diatur secara individual. Pengaruhnya terhadap karyawan Upah minimum kabupaten/kota dan sektoral, serta upah minimum usaha mikro dan kecil dan industri padat karya, dapat mengakibatkan upah minimum yang lebih rendah dari yang ditetapkan sebelumnya.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Muh Aqil Fatahillah And Andi Tenri Padang, (Analisis Tentang Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia), *Siyasatuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Siyāsah shar'īyyah* 3, No. 2 N.D, hlm. 402–13 diakses pada tanggal 15 Februari 2022

<sup>15</sup> Rachmad Abduh, (Dampak Sosial Tenagakerja Asing (TKA) Di Indonesia), *Sosek: Jurnal Sosial Dan Ekonomi* 1, No. 1, 2020, hlm. 25–28 diakses pada tanggal 15 Februari 2022

Kedua: Pasal 59 kontrak kerja dan outsourcing menghapus klausul akhir yang membatasi pekerjaan langsung di luar kegiatan utama atau proses produksi selama maksimal tiga tahun. Semua jenis pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan efisien oleh pekerja kontrak. Teks sebelumnya dari Pasal 64 dan 65 hilang, dan Pasal 66 direvisi untuk membahas outsourcing pekerjaan dan penggunaan tenaga kerja harian dalam pekerjaan tertentu seperti pokok atau proses produksi. Outsourcing dapat digunakan untuk segala bentuk pekerjaan, termasuk tenaga kerja berbasis proyek.

Efek kerja memperluas tenaga kerja kontrak dan mengurangi jaminan dan keamanan kerja jangka panjang. Kontrak kerja dapat berlangsung lebih lama dari tiga tahun dan dapat digunakan untuk segala bentuk pekerjaan (PKWT). memperluas outsourcing pekerjaan dan kehilangan jaminan pekerjaan tetap. Tenaga kerja outsourcing dapat digunakan untuk semua jenis kegiatan, bahkan tugas yang terkait langsung dengan proses manufaktur.

Ketiga: Karyawan yang mengambil cuti karena sakit, menstruasi pada hari pertama dan kedua, pernikahan, istri melahirkan atau mengalami keguguran, terlibat dalam kegiatan keagamaan, atau sebagai tanggapan atas kematian anggota keluarga tidak lagi berhak untuk membayar saat cuti berbayar, berdasarkan amandemen Pasal 93. Karena efek dari pekerjaan mereka, karyawan tidak lagi berhak membayar saat cuti berbayar, bahkan untuk cuti sakit atau menstruasi. Cuti berbayar diberikan sesuai dengan perjanjian dengan majikan dan tidak diamanatkan oleh hukum, secara signifikan mempengaruhi pekerja perempuan.<sup>16</sup>

*Keempat:* Pesangon, Pasal 156 diubah ketentuan pesangon tidak banyak berubah secara signifikan. Batas maksimal upah penghargaan masa kerja (UMPK) menjadi 21 tahun masa kerja dengan 8 bulan upah. Uang penggantian hak (UPH) tidak lagi diatur melalui hukum dan hanya berdasarkan kesepakatan kerja. Ketentuan pesangon tidak banyak berubah secara signifikan. Namun dengan meluasnya kerja fleksibel (kontrak dan *outsourcing*) maka pekerja semakin rentan mendapatkan pesangon dengan jumlah minimal atau bahkan tanpa pesangon sama sekali.

---

<sup>16</sup> Ahmad Jazuli, (Eksistensi TKA Di Indonesia Dalam Perspektif Hukum Keimigrasian), *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 12, No. 1, 2018, hlm. 89–105 diakses pada tanggal 15 Februari 2022

Dampak kerja, Ketentuan pesangon tidak banyak berubah secara signifikan. Namun dengan meluasnya kerja fleksibel (kontrak dan *outsourcing*) maka pekerja semakin rentan mendapatkan pesangon dengan jumlah minimal atau bahkan tanpa pesangon sama sekali. Aturan yang melindungi hak-hak pekerja yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan akan dikurung dan bahkan dihapuskan. Pemenuhan hak-hak pekerja dilimpahkan dalam perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha dan tidak diatur secara langsung dalam perundang-undangan. Negara yang seharusnya bertanggung jawab untuk melindungi pekerja dan juga mengatur hubungan industrial melalui peraturan perundang-undangan secara otomatis melepaskan peranan tersebut. Hak-hak dan perlindungan bagi pekerja yang sebelumnya sudah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan seperti upah yang layak, cuti, kepastian kerja, dan pesangon akan diubah atau dihapuskan dalam RUU Cipta Kerja.<sup>17</sup>

Terkait dengan penjelasan diatas, ketenagakerjaan tidak hanya membahas mengenai pembukaan lapangan pekerjaan, akan tetapi juga memperhatikan bagaimana hak-hak pekerja selama menjalani pekerjaan tersebut. Dalam rangka memberikan kepastian dan kemudahan bagi pelaku usaha pemerintah melakukan penyederhanaan persyaratan perizinan dalam berusaha untuk meningkatkan investasi dan perluasan lapangan pekerjaan, *omnibus law* memang diperlukan untuk pertumbuhan ekonomi dan perluasan pembukaan lapangan kerja namun perlindungan dan peningkatan kesejahteraan terhadap pekerja/buruh bukan menjadi fokus utama dari Undang-undang *Omnibus Law* Cipta Kerja.<sup>18</sup> RUU Cipta Kerja tidak mengatur mengenai pelarangan pemutusan hubungan kerja perusahaan terhadap buruh dengan ketentuan yang sudah diatur dalam Undang- undang ketenagakerjaan sekarang ini.

---

<sup>17</sup> Ida Hanifah, (Peluang TKA Untuk Bekerja Di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja), *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum* 6, No. 1, 2021, hlm. 168–73.

<sup>18</sup> Susilo Andi Darma, (Kedudukan Hubungan Kerja; Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat), *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada* 29, No. 2 2017, hlm. 221– 34. Diakses pada tanggal 15 Februari 2022

## Muhammad Tahir Azhari dan Peran Pemerintah dalam Harmonisasi Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Studi *Siyāsah Shar'iyah*

Peran pemerintah dalam harmonisasi pasca UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berdasarkan prinsip-prinsip *Siyāsah Shar'iyah* Menurut Muhammad Tahir Azhari, seperti berikut: <sup>19</sup>

### a) Prinsip menegakkan keadilan

Menurut gagasan ini, setiap kepala negara memiliki tanggung jawab untuk menegakkan keadilan bagi semua orang, terutama orang percaya. Setiap Muslim yang bersaksi harus melakukannya dengan cara yang paling benar dan adil yang layak untuk kepentingan agama kepada Allah.

Setiap orang yang akan bersaksi harus terpisah secara emosional agar tidak bias, karena melanggar hukum untuk merasa simpati kepada kelompok atau individu tertentu ketika bersaksi, dengan pengecualian masalah kebenaran. Selama keadilan tidak dapat ditegakkan dengan cara yang tepat, keseimbangan tidak dapat dicapai dalam kehidupan manusia dan seluruh tatanan kehidupan akan terbalik.

Harmonisasi Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sebagai berikut:

*Pertama*, Upah, pasal 88 diubah; pasal 89 dihapus, penambahan pasal 88B, 88C, dan 88D bahwa upah minimum kabupaten/kota dan sektoral dihapus. Penambahan pasal 88e dan 90B ketentuan upah minimum bagi usaha mikro dan kecil serta industri padat karya diatur secara terpisah. Dampak ke pekerja upah minimum bisa lebih rendah dari sebelumnya

*Kedua*, Kontrak kerja. Pasal 59, 64,65 dihapus, pasal 66 diubah membatasi pemborongan kerja dan tenaga kerja *outsourcing*. Dampak para pekerja akan kehilangan jaminan serta kepastian dalam kerja tetap.

*Ketiga*, Hak Cuti. Pasal 93 diubah. Hak Cuti bagi Wanita melahirkan, haid, dll tidak lagi berhak untuk mendapatkan upah selama cuti.

---

<sup>19</sup> Wahbah zuhaily, 1997, "*Ushul Fiqh".kuliyat da'wah al Islami'*". Jakarta :Radar Jaya Pratama, hlm. 89

*Keempat*, Pesangon. Pasal 156 diubah. Batas maksimal upah penghargaan masa kerja (UMPK) menjadi 21 tahun masa kerja dengan 8 bulan upah. Uang penggantian hak (UPH) tidak lagi ditentukan dalam aturan.

Berdasarkan prinsip keadilan *Siyāṣah Shar'īyyah*, Keempat harmonisasi yang dituangkan dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja belum sepenuhnya berjalan untuk menegakkan keadilan bagi pemerintah negara kepada rakyatnya sebagai para pekerja/buruh, karena hak-hak para pekerja/buruh yang sebelumnya ada di UU Ketenagakerjaan suda terpenuhi namun di UU Cipta Kerja diganti bahkan dihapus.

### **b) Prinsip Musyawarah**

Posisi demokrasi liberal, yang menganut formula "setengah tambah satu" atau suara mayoritas lebih dari setengah sebagai hasil kesepakatan, berbeda dari gagasan musyawarah ini. Musyawarah dalam konteks ini dapat dipahami sebagai pertukaran pikiran, termasuk saran untuk ide-ide pemecahan masalah. Karena tidak adanya gambaran manfaat dan kerugian setelah disahkannya UU Cipta Kerja, harmonisasi ini belum memanfaatkan konsep perdebatan dengan baik. Kenyataan ini ditunjukkan dengan meningkatnya litigasi yang diajukan di Mahkamah Konstitusi (MK) yang menggugat UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Mahkamah Konstitusi menilai Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja cacat formil. Salah satu alasannya, karena dalam proses pembentukan UU Cipta Kerja tidak melibatkan musyawarah atau partisipasi publik yang maksimal sebagai salah satu syarat pembentukan Undang-Undang yang baik. Terlebih lagi naskah akademik dan rancangan UU Cipta Kerja tidak dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat. Padahal berdasarkan Pasal 96 ayat 4 UU No. 12 tahun 2011 akses terhadap Undang-Undang diharuskan untuk memudahkan masyarakat dalam memberikan masukan secara lisan atau tertulis.<sup>20</sup>

### **c) Prinsip Persamaan**

Menurut perspektif Islam, tinggi badan seseorang tidak didasarkan pada leluhur, kebangsaan, warna kulit, jenis kelamin, atau faktor lain yang relevan secara

---

<sup>20</sup> Sania Mashabi, (Putusan MK: UU Cipta Kerja Harus Dinyatakan Cacat Formil), <http://nasional.kompas.com/read/2021/11/25/18241731/putusan-mk-uu-cipta-kerja-harus-dinyatakan-cacat-formil?page=all>, diakses 21 Maret 2022.

realistis. Dalam Islam, setiap orang memiliki kesempatan yang sama pada skala ini karena kualitas dan tinggi derajat seseorang ditentukan oleh kesalehan yang ditunjukkan oleh kinerja kerjanya yang bermanfaat bagi umat manusia. Kesetaraan laki-laki dan perempuan dalam politik pada dasarnya dibenarkan dalam Al-Qur'an dengan cara yang sangat jelas.

Islam menjunjung tinggi gagasan kesetaraan di bidang politik, ekonomi, sosial, dan peraturan lainnya. Ketika ada pihak sementara yang mencari dispensasi, Nabi Muhammad (saw) menghormati prinsip ini dalam kapasitasnya sebagai penguasa Madinah.

Berdasarkan prinsip persamaan ini, harmonisasi Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Peruntukkan hak upah, kontak kerja, pesangon, yang diberikan sudah seimbang bagi para pekerja baik sebagai laki-laki maupun perempuan. Namun belum adanya persamaan terhadap Upah Minimum Regional bagi para pekerja yang berada di Kabupaten dan Kota. Dampak ke pekerja Upah Minimum bisa lebih rendah dari sebelumnya sebagaimana yang ditentukan oleh upah minimum kabupaten/kota.

Selain itu, hak cuti bagi perempuan melahirkan dan haid belum dirasa seimbang, karena para pekerja perempuan tidak lagi mendapatkan upah pada saat mereka cuti kerja.

#### **d) Prinsip Pengakuan dan Perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia**

Penegakan dan perlindungan hak asasi manusia selalu diperhatikan dalam proses pembentukan aturan perundang-undangan. Salah satu dari prinsip yang ditanamkan oleh Negara adalah perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia. Adanya perlindungan hak asasi manusia dengan jaminan hukum bagi tuntutan penegakannya melalui proses yang adil. Perlindungan terhadap hak asasi manusia tersebut dimasyarakatkan secara luas dalam rangka mempromosikan penghormatan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia sebagai ciri yang penting suatu negara hukum yang demokratis. Setiap manusia sejak kelahirannya menyandang hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang bersifat bebas dan asasi.

Berdasarkan prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, harmonisasi UU Cipta Kerja terkait Upah Minimum Regional, hak cuti bagi

Wanita hamil dan melahirkan, pesangon, dan hak kontrak kerja sudah memberikan hak-hak asasi bagi tenaga kerja lokal, namun ketentuan dalam Undang-Undang tersebut belum maksimal sebagai Undang-Undang yang baik dalam memberikan hak-hak para pekerja lokal di Indonesia.

### e) Prinsip Kesejahteraan

Prinsip keadilan dalam Islam bertujuan mewujudkan keadilan sosial dan keadilan ekonomi bagi seluruh rakyat. Bukan hanya mencakup kebutuhan materil saja, kewajiban negara juga mencakup pemenuhan kebutuhan spiritual, hal ini bertujuan mencegah penimbunan harta seseorang atau sekelompok orang.

Orientalis Bernard Lewis menyebutkan tugas dan kewajiban kepala negara meliputi hal-hal yang berkaitan dengan kemaslahatan rakyatnya, yaitu membela kepentingan rakyat, melindungi mereka dari serang-serangan musuh yang memberikan kesempatan yang seluasluasnya bagi rakyatnya untuk memiliki kehidupan yang baik di dunia dalam rangka mencapai kebahagiaan di akhirat.<sup>21</sup>

Kewajiban kepala negara di atas dapat pula dikembangkan pada pemeliharaan dan penghormatan hak-hak asasi masyarakatnya. Dalam hal ini rakyat berhak memperoleh perlindungan untuk mengekspresikan sikap dan pendapatnya secara bebas. Menurut Audah, hak-hak asasi manusia yang wajib dipelihara kepala negara yang ditetapkan oleh Islam jauh sebelum Barat mendengungkannya adalah hak persamaan dan kemerdekaan.

Berdasarkan prinsip kesejahteraan rakyat *siyasah syari'iyah*, harmonisasi Undang-Undang Cipta Kerja ini belum sejalan untuk mensejahterakan rakyat. Karena beberapa ketentuan seperti Hak pesangon dalam Pasal 156 ayat 2 tidak banyak diubah secara signifikan. Bagi para pekerja kontrak atau *outsourcing* rentan mendapatkan jaminan pesangon dengan jumlah minimal atau bahkan tanpa pesangon sama sekali. Disini jelas bahwa ketentuan pesangon bagi tenaga kontrak belum memberikan prinsip kesejahteraan.

## **Peran Pemerintah dalam Harmonisasi Pasca UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Studi *Maqāshid syariah* Imam Syatibi**

---

<sup>21</sup> Bernard Lewis, 1988. "The Political Language of Islam", Chicago: University of Chicago Press, hlm. 70.

Menurut Imam Syathibi, Allah menurunkan syariat (aturan hukum) tiada lain selain untuk mengambil kemaslahatan dan menghindari kemadaratan (jalbul mashalih wa dar'ul mafasid). Dengan bahasa yang lebih mudah, aturan-aturan hukum yang Allah tentukan hanyalah untuk kemaslahatan manusia itu sendiri. Syathibi kemudian membagi maslahat ini kepada tiga bagian penting yaitu *dharuriyyat (primer)*, *hajjiyyat (skunder)* dan *tahsinat*.<sup>22</sup>

*Maqasidh Dharuriyat* meliputi *Hifz ad-din* (memelihara Agama), *Hifdz an-nafs* (memelihara Jiwa), *Hifz al-aql* (memelihara akal), *Hifz an-nasab* (memelihara keturunan), *Hifz al-maal* (memelihara harta).

Berdasarkan teori *maqāshid shariah* menurut Imam Syatibi, harmonisasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja lokal terkait upah, kontrak kerja, hak cuti bagi wanita, dan pesangon dalam Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, memiliki 5 (lima) prinsip, sebagai berikut:

### **1) Memelihara Agama**

UMP, UMK, UMSP dihapus. Ketentuan hal itu diatur dalam Pasal 88C UU Omnibus Law Cipta Kerja. Ayat berbunyi; Gubernur wajib menetapkan UMP, sedang di ayat 2 menyebutkan Gubernur dapat menetapkan UMK. Jadi sifatnya tidak wajib. Persoalannya, tidak cukup ditentukan hanya dengan UMR Provinsi. Di dalam UU Pmnibus Law Cipta Kerja Meniadakan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMK), upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK), sehingga penentuan upah hanya berdasarkan Upah Minimum Provinsi (UMP) (Pasal 89 UUK dihapus).<sup>23</sup>

Hak Cuti dihilangkan, Semua hak cuti (cuti sakit, cuti kawinan, cuti khitanan, cuti kematian dan cuti melahirkan) hilang dan tidak ada kompensasi.

Outsourcing, diganti dengan kontrak seumur hidup UU Omnibus Law Cipta Kerja mengubah Pasal 59 UUK yang mengatur jangka waktu pekerja waktu tertentu atau pekerja kontrak. Di pasal perubahan tidak ada jangka waktu paling lama 3

---

<sup>22</sup> Firdaus, 2004, (Ushul fiqh; Metode mengkaji dan memahami hukum Islam secara komprehensif), Jakarta: Zikrul Hakim, hlm. 84.

<sup>23</sup> Undang-undang No. 13 tahun 2003 banyak menuai kritik, Mochtar Pakpahan menilai kebebasan berserikat akan sulit diwujudkan dengan adanya undang-undang No.13 tahun 2003 itu, karena undang-undang memperlemah serikat buruh dan sepanjang serikat buruh lemah, maka tidak mungkin buruh akan makmur. "Buruh Nilai kebebasan Berserikat Status Quo, Acukan ILO" (29 Agustus 2008), h. 1; Komisi Hukum Nasional Republik Indonesia, Research Summary Kajian Terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Jakarta: t.p., 2008), hlm. 3, 27.

tahun. Dengan perubahan pasal ini, maka tidak ada batasan aturan seseorang pekerja bisa dikontrak, akibatnya bisa saja pekerja tersebut menjadi pekerja kontrak seumur hidup. (Pasal 59 ayat 1 b dan ayat 4 UUK dihapus). Serta Uang Pesangon dihilangkan.

Dalam sistem hukum Islam, fungsi penguasa sangat jelas, yaitu seberapa besar penguasa mendapatkan kewenangan dalam menjalankan kekuasaan sebagai khalifah Allah dalam QS Al-Baqarah ayat: 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنۢ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ۙ ۝۳۰

**Artinya :** *"(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah<sup>13</sup>) di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."*

Maka dalam sistem Islam, penguasa adalah pemegang amanah, bukan sosok yang bisa berbuat sewenang wenang dalam menyelenggarakan kekuasaannya. Penguasa terikat dengan hukum hukum yang bersumber dari Alquran, Sunnah, Ijma' dan qiyas.

UU Cipta Kerja dan beberapa RUU omnibus law lainnya yang dibuat dengan metode omnibus law seharusnya lebih berpihak kepada kaum pekerja, rakyat jelata serta menata kembali asset asset ekonomi agar tidak berpusar ditangan sekelompok orang saja. Pemerataan asset-asset ekonomi otomatis akan mensejahterakan rakyat mayoritas karena ekonomi digerakkan oleh unit unit ekonomi, semisal UMKM dan unit mikro lainnya yang tersebar diseluruh rumah tangga. Bukan bertumpu pada sekelompok orang seperti saat ini yang mengatur negara melalui kekuatan ekonominya.

Poin terpenting yang perlu diperhatikan adalah menjaga ajaran agama, Islam mengajarkan kepada seluruh umat untuk berhenti menganggap manusia sebagai barang (komoditas). Lebih jauhnya, manusia tidak boleh memperlakukan manusia lainnya sebagai alat untuk meraup keuntungan. Sebab bagaimanapun juga memiliki hak dan kewajiban yang melekat pada dirinya sebagaimana maksud dari *maqāshid shariah* . Tentu hanya ada satu sistem di luar Islam yang eksis hingga saat ini yang

memperlakukan manusia sebagai modal produksi, yaitu sistem ekonomi konvensional, baik itu yang cenderung kepada kapitalisme ataupun sosialisme.<sup>24</sup>

## 2) Memelihara Jiwa

Berdasarkan prinsip ini, harmonisasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja lokal terkait Upah, Pesangon, Hak Cuti, dan Kontrak kerja dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja belum sejalan untuk menegakkan prinsip *maqāshid shariah* yaitu memelihara jiwa.

Dalam rangka memelihara jiwa dan menjamin kelangsungan hidup manusia yang terkait dengan *masalah dharuriyat*. Muslim adalah aset bagi ummat Islam, dan pentingnya saling menjaga satu sama lain dijadikan aspek utama diantara kelima *maqasidh* tersebut. Bahkan bagi pelaku sewenang-wenangnya terhadap hak para tenaga kerja. Jika ditarik dari segi Negara maka memelihara jiwa (*Hifzul nafs*) ini juga bisa mengajak muslim untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pokok demi mempertahankan kelangsungan hidup sesama muslim. Dan hal ini juga membuat muslim bekerja lebih giat sehingga tercapailah tujuan utamanya yaitu mensejahterakan muslim lainnya. Bila kita lihat pada pokok persoalan harmonisasi UU Hak Cipta, kesejahteraan bagi tenaga kerja belum tercapai untuk memelihara jiwa, bagaimana tidak hak-hak yang diberikan bagi tenaga kerja dirasa belum mencukupi kebutuhan hidup.

Memelihara jiwa yang dimaksud adalah memelihara semua hak jiwa untuk hidup, selamat, sehat, terhormat dan hak-hak lain yang berkaitan dengan diri, Allah SWT berfirman dalam Surat Al-Isra ayat 70:

﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ۝٧٠﴾

**Artinya:** "Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan".

Semua persyaratan penting untuk mempertahankan hidup termasuk dalam pemeliharaan jiwa. Allah SWT telah membuat berbagai ketentuan untuk menegakkan

<sup>24</sup> Siti Solekhah, dkk., (Omnibus Law Cipta Kerja Dan Perspektif Ekonomi Islam Tentang Tenaga Kerja), Jurnal Ats-Tsarwah, Volume 1 Nomor 1 Maret 2021, hlm. 29

hak asasi manusia, seperti perlindungan hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Seiring dengan kebebasan untuk hidup bahagia, kehormatan manusia yang tidak diskriminatif juga mencakup pemeliharaan jiwa.

### **3) Memelihara Akal**

Harmonisasi perlindungan hukum bagi tenaga kerja lokal dalam UU Cipta Kerja yang berkaitan dengan jaminan sosial dan kesejahteraan lainnya hilang berdasarkan premis mempertahankan akal.

Menurut Pasal 167 ayat (5) UU Ketenagakerjaan, pengusaha wajib memberikan pesangon kepada pekerja/buruh paling banyak dua kali lipat dari ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sama dengan satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang ganti rugi sesuai ketentuan dalam hal pekerja/buruh mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun. Selain itu, omnibus law menghapus hukuman pidana bagi bisnis yang tidak mempekerjakan pekerja dengan menekankan pengembangan lapangan kerja.<sup>25</sup> Undang-Undang Cipta Kerja menghapus Pasal 184 UU Ketenagakerjaan.

Hak pekerja yang hilang, yaitu jaminan pensiun, dijelaskan oleh baris sebelumnya. Terlepas dari kenyataan bahwa ini sangat penting bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka, penting juga untuk melestarikan akal sehat untuk mencegah kerusakan mental yang dapat membahayakan masyarakat atau mungkin menjadi bencana.

### **4) Memelihara Keturunan**

Pengurangan hak-hak pekerja bagi perempuan sangat terasa dalam revisi pasal 93 ayat 1 yang mengatur tentang hak-hak upah pekerja ketika mereka tidak dating atau bekerja. Adanya kebijakan gaji per jam pada pekerja nyatanya memberikan dampak yang kurang baik. Khususnya dampak bagi pekerja perempuan. Pekerja perempuan adalah golongan yang paling terdampak. Upah per jam hanya berlaku jika pekerja perempuan terlibat dalam kegiatan produksi. Ibarat memakan buah simalakama, apabila pekerja perempuan mengambil hak cuti dianggap tidak

---

<sup>25</sup> Siti Solekhah, dkk., (Omnibus Law Cipta Kerja Dan Perspektif Ekonomi Islam Tentang Tenaga Kerja), *Jurnal Ats-Tsarwah*, Volume 1 Nomor 1 Maret 2021, hlm. 25

produktif, dan apabila pekerja perempuan lebih memilih produktif, hal ini berarti pekerja perempuan akan kehilangan akses cuti haid, melahirkan, keguguran, dan kesempatan menyusui di tempat kerja.

Idealnya pekerja perempuan harus tetap dibayar dengan benar selama kehamilan, persalinan dan menyusui, sehingga para pekerja perempuan memiliki manfaat yang sama sebagai kepala keluarga. Mengingat perempuan-perempuan pada zaman sekarang banyak yang menjadi tulang punggung keluarga. Harusnya negara menjamin hak-hak pekerja perempuan, salah satunya yaitu dibayar dengan layak. Namun faktanya kehadiran UU Omnibus Law Cipta Kerja malah semakin menjauhkan pekerja perempuan dari akses pemberdayaan.<sup>26</sup>

### 5) Memelihara Harta

Prinsip memelihara harta, upaya pemeliharaan terhadap harta mengenai tata cara kepemilikan harta dan larangan mengambil harta orang lain dengan cara yang tidak sah. Apabila aturan itu dilanggar, akan berakibat terancamnya eksistensi harta. Perlindungan terhadap harta juga dapat dilakukan dengan menghidarkan dari perbuatan pencurian serta penipuan harta. Dan juga dianjurkan untuk menggunakan harta agar tetap berada di jalan Allah SWT.<sup>27</sup>

Berdasarkan prinsip teori ini harmonisasi perlindungan hukum Undang-Undang Cipta Kerja terkait pekerja dengan status kontrak (*outsourcing*) telah mendapatkan harta dengan cara yang baik. Mereka mendapatkan hak mereka dalam bekerja berupa pemberian upah/gaji yang sesuai dengan perjanjian kontrak. Para pekerja kontrak (*outsourcing*) juga mendapatkan uang dari kegiatan di luar jam operasional kerja, seperti mendapatkan upah lembur dari kelebihan jam kerja. Dalam hal ini perlindungan terhadap kepemilikan hartatelah terpenuhi dengan baik. Dan keutuhan harta tetap terjaga

---

<sup>26</sup> Inama Anusantari dan Iffatin Nur, (HAK CUTI HAID, HAMIL, DAN MELAHIRKAN PEKERJA PEREMPUAN DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN OMNIBUS LAW CIPTA KERJA PERSPEKTIF MAQASHID SYARI'AH IBNU ASHUR), *Jurnal AHKAM*, Volume 9 Nomor 2 November 2021: 247-268, hlm. 264

<sup>27</sup> Mekalita Januarin, "Analisis Penerapan Sistem Kerja Kontrak (*Outsourcing*) Karyawan PT. Btn Syariah Cabang Palembang Ditinjau Dari Konsep Maqashid Syariah", (Palembang: UIN Raden Fatah Palembang, 2016), hlm. 71

Setelah dilakukan analisa berdasarkan konsep *maqāshid shariah* penerapan harmonisasi perlindungan bagi tenaga kerja lokal dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terkait Upah Minimum dihapus, ketentuan kontrak kerja sebelumnya dihapus, hak cuti Wanita melahirkan diubah, ketentuan perjanjian pesangon diubah, penerapan ini belum sejalan dengan dengan beberapa konsep *maqāshid shariah* seperti penyalahan terhadap perlindungan jiwa, akal, dan keturunan. Belum sejalannya beberapa konsep *maqāshid shariah* menyebabkan belum tercapainya kemaslahatan secara utuh menyeluruh. Hal ini perlu diperhatikan secara sempurna karena Allah menginginkan aktualisasi kemaslahatan manusia dalam semua aturan hukum-Nya, karena inilah tujuan adanya hukum Islam yang dikenal dengan *Maqāshid shariah*.

### PENUTUP

Pemerintah memutuskan untuk mengatur undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berdasarkan konsep omnibus legislation sebagai akibat dari harmonisasi dan tumpang tindih peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Tanggung jawab pemerintah untuk melindungi tenaga kerja lokal berdasarkan UU Cipta Kerja ini dalam hal pembatasan upah, kontrak kerja, cuti, dan kompensasi pesangon belum konsisten dengan prinsip-prinsip perlindungan hukum reparatif. Untuk mencapai kepastian hukum, keadilan hukum, efisiensi hukum, dan jaminan hukum, menurut Philipus M. Hadjo.

Studi Siyasa Syari'iah Muhammad Tahir Azhary mengklaim bahwa perlindungan pemerintah terhadap pekerja lokal setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Hak Cipta belum sesuai dengan prinsip Siyasa Syari'iah yaitu menegakkan keadilan, musyawarah, kesetaraan, penegakan hak asasi manusia, dan kesejahteraan.

Selain itu, peran pemerintah dalam menyelaraskan perlindungan hukum bagi pekerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja belum sepenuhnya sejalan dengan beberapa konsep *maqāshid shariah*, antara lain perlakuan buruk terhadap perlindungan agama (*hifdh al-din*), jiwa (*hifdh al-nafs*), akal budi (*hifdh al-aql*), dan keturunan (*hifdh al-nasl*). Namun, karena upah didasarkan pada perjanjian, itu dianggap sejalan dengan mempertahankan properti (*hifdh al-maal*).

Realisasi keuntungan penuh dimungkinkan oleh tidak adanya kesepakatan dengan beberapa ide syariah maqhid.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Asyhadie, H Zaeni M SH, And S H Rahmawati Kusuma, "*Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*", Prenada Media, 2019
- Azhari, Muhammad Tahir "*Negara Hukum Suatu Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya Dilihat Dari Segi Hukum Islam, Implementasinya Pada Periode Madinah dan Masa Kini*", Jakarta: Kencana, 2004
- Firdaus, "*Ushul fiqh; Metode mengkaji dan memahami hukum Islam secara komprehensif*". Jakarta: Zikrul Hakim, 2004
- Ghalia, Ghina "*Indonesia passes jobs bill s recession looms*", Jakarta Post: Oktober 2020
- Hadjon, Philipus M. Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia. Bina Ilmu ,Surabaya, 1987
- Kansil, C.S.T. "*Pengantar Ilmu Hukum Indonesia*", Jakarta: Balai Pustaka, 2011
- Lewis, Bernard "*The Political Language of Islam*", Chichago: University of Chicago Press, 1988
- Prints, Darwin "*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*". Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000
- Sarah Selfina Kuahaty Et Al., "*Hukum Ketenagakerjaan*", Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021
- Zuhaily, Wahbah." "*Ushul Fiqh kuliyyat da'wah al Islam*". Jakarta :Radar Jaya Pratama,1997

### Peraturan Perundang-Undangan :

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja

### Jurnal :

- Abduh, Rachmad "*Dampak Sosial Tenagakerja Asing (TKA) Di Indonesia*," Sosek: Jurnal Sosial Dan Ekonomi 1, No. 1, 2020

- Alfitri, "Putusan Mahkamah Konstitusi Sebagai Tafsiran Resmi Hukum Islam di Indonesia", Jurnal Kosntitusi, Vo. 11, No. 2, 2014
- Amalia, Novi Riska "Penerapan Konsep Maqāshid shariah Untuk Realisasi Identitas Politik Islam di Indonesia", Jurnal Dauliyah Vol. 2 No. 1 Universitas Darusslam Gontor
- Anusantari, Inama dan Iffatin Nur, "HAK CUTI HAID, HAMIL, DAN MELAHIRKAN PEKERJA PEREMPUAN DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN OMNIBUS LAW CIPTA KERJA PERSPEKTIF MAQASHID SYARI'AH IBNU ASHUR", Jurnal AHKAM, Volume 9 Nomor 2 November 2021: 247-268
- Darma, Susilo Andi "Kedudukan Hubungan Kerja; Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat," Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada 29, No. 2 (2017)
- Erik dkk., Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 13 Tahun 2003 Dan Penjelasannya Disertai Peraturan Yang Terkait, Yogyakarta: Pustaka Mahardika, 2018
- Hanifah, Ida "Peluang TKA Untuk Bekerja Di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja," De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum 6, No. 1, 2021
- Januarin, Mekalita "Analisis Penerapan Sistem Kerja Kontrak (Outsourcing) Karyawan PT. Btn Syariah Cabang Palembang Ditinjau Dari Konsep Maqāshid shariah", Palembang: UIN Raden Fatah Palembang, 2016
- Jazuli, Ahmad "Eksistensi TKA Di Indonesia Dalam Perspektif Hukum Keimigrasian," Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum 12, No. 1, 2018
- Karo & A.F Yana, "Konsepsi Omnibus law dan Permasalahan RUU Cipta Kerja Wanita di Indonesia", Majalah Ilmiah Warta Dharmawangsa
- Muh Aqil Fatahillah And Andi Tenri Padang, "Analisis Tentang Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia," Siyasatuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Siyāsah Shar'īyyah 3, No. 2 N.D
- Nurhayati, Y., Ifrani, I., Said, M.Y., 'Metodologi Normatif Dan Empiris Dalam Perspektif Ilmu Hukum', Jurnal Penegakan Hukum Indonesia, 2.1 (2021), hlm. 1-20.
- Solekhah, Siti, dkk., Omnibus Law Cipta Kerja Dan Perspektif Ekonomi Islam Tentang Tenaga Kerja, Jurnal Ats-Tsarwah, Volume 1 Nomor 1 Maret 2021
- Sugiono, Bambang dan Ahmad Husni, M.D, "Supremasi Hukum dan Konstitusi", Jurnal Hukum, Vol. 7, Nomor 14, Agustus Tahun 2000

Yati Nurhayati, 'Perdebatan Antara Metode Normatif Dengan Metode Empirik Dalam Penelitian Ilmu Hukum Ditinjau Dari Karakter, Fungsi, Dan Tujuan Ilmu Hukum', *Jurnal Al Adl*, 5.10 (2013), hlm. 15.