

**PASAL KONTROVERSIAL UU CIPTA KERJA KLASTER KETENAGAKERJAAN
DALAM PERSPEKTIF KEADILAN AL-BUTHI¹****Dr. H. Abdullah Sani Kurniadinata, Lc, MA.**

Dosen STAI Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura-Langkat Sumatera Utara

Email: doktorsani75@gmail.com**Abstrak**

Hak-hak sipil merupakan hak-hak warga negara yang berasal dari konstitusi atau hukum suatu negara, diantaranya adalah hak-hak sipil pekerja. Permasalahan tentang hak-hak sipil pekerja sebagaimana yang akan dijelaskan pada penelitian ini adalah hak-hak pekerja yang tercantum pada beberapa pasal Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dan dinilai sangat kontroversial serta kurang memberikan rasa Keadilan sehingga dapat menyebabkan disharmoni pengaturannya. Pasal-pasal tersebut adalah Pasal 79 ayat 2 yang menjelaskan tentang hak istirahat dan cuti panjang dua bulan, Pasal 88b dan Pasal 88c yang menjelaskan tentang upah minimum sektoral yang tidak berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL), Pasal 59 yang menjelaskan tentang periode kontrak, dan Pasal 42 tentang izin TKA yang hanya berdasarkan pengesahan Rencana Penggunaan TKA (RPTKA). Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah Penelitian Hukum Islam Pada Ranah Doktrin (Pemikiran)², yaitu menganalisa beberapa Pasal Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Keadilan menurut Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi. Sebagai temuan dalam penelitian ini, penulis menemukan adanya beberapa pasal Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan yang kurang memberikan rasa keadilan secara hukum.

Kata Kunci: Pasal Kontroversial, Hak Pekerja, Keadilan.**Abstract**

The Civil rights are the rights of citizens derived from the constitution or laws of a country, including the civil rights of workers. The problem regarding workers' civil rights as will be explained in this study is that the rights of workers are listed in several articles of the Labor Cluster Job Creation Act and are considered very controversial and did not give sense of justice so that it can lead to disharmony in their arrangements. These articles are Article 79 paragraph 2 which explains the right to rest and two months sabbatical, Article 88b and Article 88c which explains the sectoral minimum wage that is not based on Decent Living Needs, Article 59 which explains the contract period, and Article 42 concerning foreign workers permits which are only based on the ratification of the foreign worker utilization plan. The type of research carried out in this study is Islamic Law Research in the Domain of Doctrine (Thoughts), which analyzes several Articles of the Employment Cluster Law on Employment Clusters in the justice Perspective of Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi. As a finding in this study, the authors found that there were several articles of the Employment Cluster Employment Act that did not provide sense of justice.

Keywords: Controversial Articles, Worker Rights, Sense of Justice.

¹ Nama lengkap beliau adalah Muhammad Sa'id Ramadhan ibn Mulla Ramadhan ibn 'Umar al-Buthi. Beliau dilahirkan pada tahun 1929 M di desa Jilika, termasuk wilayah kepulauan Buthan, perbatasan Turki dan Irak, dari sebuah keluarga yang cerdas dan religius. Ayah beliau adalah termasuk tokoh ulama terkemuka di Turki dan Syam, yang bergelar Syekh Mulla. Mohammad Mufid, *Belajar Dari Tiga Ulama Syam* (Jakarta: PT. Gramedia, 2015), h. 35

² Faisar Ananda Arfa, *Metodologi Penelitian Hukum Islam* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), h. 49

A. Pendahuluan

Dalam era modernisasi dan industrialisasi (termasuk juga dalam era digitalisasi sebagaimana menurut penulis), benturan-benturan dan pergeseran nilai sulit dihindari, karena era tersebut menghendaki adanya interaksi sosial yang lebih luas, baik bersifat nasional maupun internasional, yang dalam istilah sosiologi diidentifikasi sebagai globalisasi.³ Seiring dengan itu, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi atau lebih tepatnya perkembangan suatu peradaban, telah mendorong masyarakat dunia untuk mengakui secara eksplisit tentang adanya hak-hak dasar yang melekat pada seorang manusia karena kemanusiaannya, yang dikenal dengan istilah Hak Asasi Manusia (HAM), Hak Asasi, dan *Huquq al-Insan*. Hak Asasi bertujuan untuk menjamin dan melindungi martabat setiap orang berdasarkan pertimbangan bahwa dia adalah manusia.⁴

Terkait dengan hak-hak pekerja, secara spesifik Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi telah menjelaskan tentang hak-hak dan kewajiban secara lebih luas dalam lingkup Hukum Islam. Ia mengatakan: "Hak-hak itu berkaitan dengan persoalan kewajiban". Ia mengatakan: "Kewajiban yang diberikan kepada perempuan/laki-laki dalam syari'at Islam sumbernya adalah satu, yaitu penghambaan/taatnya seseorang kepada Allah SWT". Taatnya seorang manusia kepada Allah SWT merupakan hakikat yang paling utama dalam agama Islam, bahkan itu merupakan hakikat yang paling utama dalam penciptaan alam, yang mewajibkan kita untuk meyakini adanya Allah SWT. Maka sesungguhnya sudah jelas bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dengan perempuan dalam hakikat penghambaan ini.⁵

Secara hukum dan perundang-undangan, hak-hak dasar dan kebebasan juga disebutkan secara rinci dalam Undang-Undang Dasar 1945 (Amandemen), diantaranya: Pasal 28D: " (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. (3) Setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan. (4) Setiap orang berhak atas status kewarganegaraan".⁶ Terkait dengan hak dasar bekerja, secara hukum dan ekonomi saat ini keberadaan pengusaha (pemberi kerja) dan tenaga kerja (pekerja) merupakan faktor yang sangat penting dan strategis dalam dunia industri. Keduanya saling berperan seperti dua sisi mata uang. Dalam hal ini, apabila tidak ada tenaga kerja maka pengusaha dipastikan tidak dapat menjalankan usahanya sesuai dengan maksud dan tujuan usaha yang ditetapkan. Di sisi lain, pekerja juga tidak akan dapat bertindak semena-mena atas kemauannya sendiri untuk menuntut kepuasan kerja saat menjalankan seluruh kewajibannya sebagai pekerja atau pekerja di tempat kerja.⁷

Dalam kaitannya dengan dunia industri dan ketenagakerjaan, yang diharapkan Pemerintah adalah perubahan model industri masa depan yang lebih bergantung pada pemanfaatan teknologi. Hal tersebut akan disesuaikan oleh Pemerintah dalam Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja untuk menjawab tuntutan industri, seperti ketenagakerjaan dan regulasi ketenagakerjaan yang dapat mengadopsi perubahan model hubungan kerja yang diciptakan oleh industri. Itu dilakukan oleh Pemerintah guna menarik investasi asing ke

³ Ilham at-Thalib, *Modernisasi Dan Westernisasi (Muslimah Kontemporer) Dalam Wulan Sumarsih, Ed. Muslimah Abad 21* (Jakarta: Gema Insani press, 1999), h.13

⁴ Al Yasa' Ab-bakar, *Metode Istislahiah* (Jakarta: Prenada Media Group, 2016), h. 105

⁵ Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi, *al-Mar'ah Baina Tughyan an-Nizam al-Gharby wa Latha'if at-Tasyr' ar-Rabbani* (Beirut: Dar al-Fikr al-Mu'ashir, tth), h. 20

⁶ Odhe Abdul, *Undang-Undang Dasar 1945 (Amandemen Lengkap)* (Tangerang: TSmart, 2016), h. 36-37

⁷ Adnan Hamid, *Analysis of the Importance of Omnibus Law "Cipta Kerja" In Indonesia*, International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM) Volume 08, Issue 08, Pages LLA-2020-236-250, 2020|Website: www.ijssrm.in ISSN (e): 2321-3418, DOI: 10.18535/ijssrm/v8i08.lla01

Indonesia. Bagi investor, saat ini mereka semakin mencari keseimbangan yang mengedepankan kedekatan dengan permintaan (pasar) dan inovasi.⁸

Undang-Undang Cipta Kerja Omnibus Law membutuhkan partisipasi lembaga-lembaga hukum dan masyarakat dalam menetapkan aturan-aturan yang dimuat pada pasal-pasal Undang-Undang agar tidak terjadi ketimpangan dan disharmoni peraturan. Sebagai perbandingan tentang pemberlakuan Undang-Undang Omnibus Law di Negara lain, adalah seperti di Amerika Serikat dan Irlandia yang menunjukkan kontribusinya dalam mengantarkan gejala hiperregulasi yang rentan dan menghambat pembangunan ekonomi. Dalam praktiknya, Omnibus Law di negara-negara tersebut diatur dengan partisipasi publik yang minimal dengan debat terbatas dan kemungkinan besar pertukaran kepentingan politik yang berubah. Kemudian substansi dan teknik pembentukan undang-undang di negara-negara tersebut berhasil menerapkan omnibus law karena membahas klausul subjek tunggal, berbeda dengan di Indonesia. Perbandingan di atas perlu disesuaikan dengan konteks Indonesia untuk diberlakukannya omnibus law. Dalam melakukan hal tersebut, partisipasi masyarakat tetap harus diperhatikan meskipun Omnibus Bill yang sehat penting untuk dibentuk dengan metode omnibus.⁹

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah Penelitian Hukum Islam Pada Ranah Doktrin (Pemikiran), yaitu menganalisa beberapa Pasal Undang-Undang dalam perspektif pemikiran ulama tentang rasa keadilan, yang dalam hal ini mengutip pendapat Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi. Penelitian ini merupakan bagian dari Penelitian Normatif, yaitu bahwa Hukum Islam yang tercantum dalam sumbernya (yakni al-Qur'an dan as-Sunnah) tidak mungkin dipahami tanpa bantuan dari nalar manusia dalam hal ini para fuqaha' (ahli Hukum Islam). Selain itu, Penelitian Normatif ini juga memberikan koreksi terhadap norma-norma yang teridentifikasi sebagai norma hukum positif.

Adapun Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas sumber primer dan sumber skunder, yaitu:

1. Sumber primer yakni beberapa kitab karya Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi seperti: "*Huquq al-Insan, Hurriyyah al-Insan, Qadhaya Fiqhiyyah Mu'ashirah, al-Mar'ah Bain Thughyan an-Nizam al-Gharby wa Latha'f at-Tasyri' ar-Rabbani dan Dhawabith al-Maslahah Fi asy-Syari'ah al-Islamiyyah*. Kitab-kitab fiqh dan usul fiqh, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Sumber sekunder yakni bahan pustaka yang merujuk atau yang mengutip kepada sumber primer, yaitu kitab-kitab fiqh kontemporer dan buku-buku tentang hak-hak sipil, buku-buku atau jurnal tentang Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja serta pendukung lainnya.

Adapun pendekatan metodologis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis, yaitu: Pendekatan Undang-undangan (*Statute Approach*). Pendekatan terhadap undang-undang yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dengan mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang dengan prinsip-prinsip keadilan secara hukum, atau antara undang-undang dasar atau antara regulasi dan undang-undang. Pada penelitian disertasi ini, hak-hak pekerja yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 11

⁸ Rachmi Hertanti dkk, *Omnibus Law on Job Creation*, Framing Paper Series Indonesia for Global Justice (IGJ) 2020. www.igj.or.id

⁹ Bayu Dwi Anggono dan Fahmi Ramadhan Firdaus, *Omnibus Law in Indonesia: A Comparison to the United States and Ireland*, Lentera Hukum, Volume 7 Issue 3 (2020), pp. 319-336. ISSN 2355-4673.

Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjadi bagian dari penelitian karena bersinggungan langsung dengan penerapan hak-hak pekerja.

C. Hak-Hak Sipil Pekerja

1. Pengertian hak-hak sipil pekerja

Secara *etimologi* (bahasa) kata “hak” berarti milik, kepunyaan, wewenang, kekuasaan untuk berbuat sesuatu (karena telah ditentukan oleh undang-undang, aturan dan sebagainya) dan wewenang menurut hukum.¹⁰ Sedangkan kata “sipil” berarti yang berkenaan dengan penduduk (warga Negara) atau rakyat.¹¹ Dengan demikian, Hak-hak sipil berarti hak-hak warga negara, yaitu hak-hak yang berasal dari konstitusi atau hukum dari masing-masing negara, dan berbeda dengan Hak Asasi Manusia (HAM) yang bersifat universal bagi semua manusia dan bersifat universal untuk semua negara. Selain itu, hak-hak sipil juga sangat bervariasi dari satu negara dengan negara yang lain.¹² Adapun yang dimaksud pekerja/buruh adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.¹³

Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi menyebutkan istilah hak-hak sipil dengan kata “*ahliyyah*”, ia mengatakan: yang kita maksud dengan “*ahliyyah*” adalah “*al-Huquq al-Madaniyyah*” atau hak-hak sipil, yaitu hak untuk memiliki dan menggunakan segala sesuatu yang dimiliki, hak untuk mengadakan akad serta hak untuk menjalin kerjasama atau semisalnya.¹⁴

2. Hak Bekerja Sebagai Hak Kesetaraan

Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi membagi hak-hak sipil kepada tiga kelompok, yaitu: “*Hak-hak Maknawiyah, Hak-hak Kepemilikan dan Hak-hak Kesetaraan*”.

a. Hak-hak “*Maknawiyah*”.

Hak-hak *maknawiyah* mencakup beberapa hak yang lain, diantaranya:

- 1) Hak melakukan transaksi, seperti: sewa menyewa dan menerima garansi serta semisalnya.
- 2) Hak mendapatkan warisan.
- 3) Hak menerima mahar.
- 4) Hak menggunakan harta.
- 5) Hak memilih pasangan.

b. Hak-hak “*Kepemilikan*”.

Hak-hak *kepemilikan* diantaranya adalah:

- 1) Melakukan hal-hal yang dibolehkan.
- 2) Hak melakukan akad terhadap harta.
- 3) Hak menerima pemberian milik orang lain.
- 4) Hak menerima warisan.
- 5) Hak menerima hibah atau *shadaqah*.

c. Hak-hak “*Kesetaraan*”.

Hak-hak *kesetaraan* mencakup beberapa hal, diantaranya:

¹⁰ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus...*, h. 474

¹¹ *Ibid*, h. 1316

¹² <https://brainly.co.id>

¹³ Erik dkk, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*. h. 2

¹⁴ “*وإنما نعى بالأهلية الحقوق المدنية، من تملك و تصرف بالملكات، و انفاذ العقود والعلاقات ونحوها.*” al-Buthi, *al-Mar'ah...*, h. 49

- 1) Hak untuk bekerja.
- 2) Hak menerima upah dan jaminan keamanan.
- 3) Hak dalam melakukan tindakan hukum.¹⁵

Hak-hak sipil tersebut kemudian dijelaskan oleh Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi pada pembahasan tentang hak-hak sipil (*al-Huquq al-Ahliyyah*) dalam kitab-kitabnya. Terkait dengan itu, ia mengatakan bahwa hak *musawah* (kesetaraan) mencakup beberapa hal:

a. Hak untuk bekerja dan menerima upah

Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi menjelaskan, salah satu akibat adanya hak untuk bekerja adalah hak untuk menerima upah yang setara bagi pria dan wanita untuk bekerja. Karena hak atas upah adalah hasil kontrak pekerjaan yang bergantung pada upah. Salah satu ketentuan yang umum dalam hukum Islam adalah bahwa upah atau royalty, diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan dan kualitasnya, bukan sebagai ganti pekerja dan tipenya, apakah dia laki-laki atau perempuan. Jika pemberi kerja berkomitmen untuk menjadikan orang yang ditugaskan bekerja sesuai royalty yang diminta, maka prestasi kerja yang dilaksanakan tersebut harus mendapatkan upah yang penuh, setelah pekerjaan selesai sepenuhnya dilaksanakan, terlepas dari jenis apa saja pekerjaannya.¹⁶

b. Hak melakukan sewa menyewa dan mendapatkan jaminan keamanan

Perlu diketahui, bahwa dalam hukum Islam ada sesuatu yang disebut hak untuk menyewa atau hak untuk menjamin orang. Ini berdasarkan apa yang diungkapkan oleh Rasulullah SAW, ia yang mengatakan:¹⁷ Perlindungan Allah itu mencakup semua, Ia melindungi siapa saja termasuk yang lebih rendah dari mereka. Orang-orang yang beriman sebagian dari mereka akan melindungi sebagian yang lain. Maksudnya adalah, tugas Tuhan itu mencakup semua. Adapun tugas yang diberikan Tuhan kepada hamba-hambanya diantaranya seperti memberikan hak untuk sewa menyewa, menjamin dan perwalian kepada orang lain, yaitu satu untuk mereka semua. Tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Masing-masing dari mereka memiliki tanggungjawab yang terhormat, bahwa ia dapat mempekerjakan siapa pun yang ia inginkan dari masyarakat, dan menempatkannya dalam tanggungjawabnya serta melindunginya.¹⁸

c. Hak melakukan tindakan hukum

¹⁵ al-Buthi, *al-Mar'ah*..., h. 50-55

¹⁶ وقد كان من آثار ذلك تساوي الرجل والمرأة في الأجر على العمل. إذ إن استحقاق الأجر نتيجة عقد على عمل مشروط بأجر. ومن الأحكام المعروفة في الشريعة الإسلامية أن الأجر، أو الجعل، إنما يستقر في مقابل العمل وجودته، لا في مقابل العامل ونوعه أذكر هو أو أنثى. فإذا التزم رب العمل على جعل لمن ينجزه عمله المطلوب استحق المنجز الجعل أو الأجر كاملاً، بمجرد أن ينجز العمل كاملاً، بقطع النظر عن نوع العامل. ولا يستثنى من ذلك إلا العقود الخاصة التي تتم بالتراضي بين طرفين. al-Buthi, *al-Mar'ah*..., h. 53

¹⁷ "بقي أن تعلم أن في الشريعة الإسلامية شيئاً اسمه حق الإجارة أو حق الكفالة، للأشخاص. وهو الحق الذي عبر عنه رسول الله صلعم بقوله"
Ibid, h. 53-54

¹⁸ ذمة الله واحدة، يجبر عليهم أديانهم. والمؤمنون بعضهم مولى بعض دون الناس". ومعنى: ذمة الله واحدة، أن الذمة التي يتمتع الله بها عباده، فيورثهم بها حق الإجارة والكفالة والولاية للآخرين، واحدة بالنسبة إليهم جميعاً، لا فرق بين ذكر منهم وأنثى. فلكل منهم ذمة محترمة بوسعه أن يجبر بها من يشاء من الناس ويجعله في ذمته وحماه. وليس لأحد حينئذ، أي كان، أن يخترق ذمته، ويتجاهل الحماية التي قد يضيفها على من يشاء من الناس. اللهم إلا أن يكون الشخص المجر مداناً بحكم قضائي مبرم يخضعه لعقاب شرعي، أو يكون حربياً مقاتلاً، فإن الإجارة له باطلة لا قيمة لها أي كان مصدرها
Ibid, h. 54

Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi mengatakan, tidak peduli seberapa banyak kamu memikirkan hukum yang lalu, merenungkan hukum modern, serta hukum buatan manusia. Kamu tidak akan menemukan apa pun seperti apa yang ditetapkan al-Qur'an dalam hal prinsip. Saling menjaga antara laki-laki dan perempuan, yang semua bagian itu terkait dengan hak dan syarat bagi laki-laki dan perempuan. Kamu dapat menyadari apa yang telah kami sebutkan, bahwa Islam hanya menetapkan hak ini untuk perempuan, dengan segala konsekuensi dan persyaratannya sejak awal keberadaannya. al-Qur'an adalah sumber dari hak ini, seperti yang telah kamu lihat bahwa laki-laki dan perempuan adalah sama. Itu semua adalah sumber dari semua prinsip dan aturan Hukum Islam.¹⁹

D. Keadilan Dalam Pemikiran Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi

1. Analisa Tentang Keadilan

Dalam Hukum Islam, *Maqashid asy-Syari'ah* merupakan cara dan upaya dalam menggali nilai keadilan. Salah satu hal yang mendasari pemikiran *Maqashid asy-Syari'ah* sebagai instrumen menggali nilai keadilan hukum adalah tujuan ditetapkannya hukum Islam. *Maqashid asy-Syari'ah* penting untuk dipahami, karena dengannya wawasan kita tentang hukum Islam menjadi komprehensif. Seseorang tidak dapat dikatakan mampu menetapkan hukum dalam Islam, sebelum ia memahami benar tujuan Allah mengeluarkan perintah-perintah dan larangan-larangan-Nya. *Maqashid asy-Syari'ah* adalah tujuan yang menjadi target na; dan hukum-hukum partikular untuk direalisasikan dalam kehidupan manusia, baik untuk individu, keluarga, jama'ah dan umat, dalam bentuk berupa perintah, larangan, atau mubah.²⁰

Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buti menegaskan:

“Keadilan adalah metode perilaku timbal balik yang membawa masyarakat pada suasana damai, dan kemudian mencapai keamanan dan ketentraman dalam kehidupan anggotanya, dan jika keadilan tidak ada, maka jalan menuju perdamaian tidak ada pula”.²¹

“Oleh karena itu, sesungguhnya tugas yang ditegaskan al-Qur'an kepada manusia adalah memakmurkan dunia secara keseluruhan mencakup segala hal, yaitu membangun masyarakat yang manusiawi dan damai, serta membangun peradaban. Tentu dengan menugaskan manusia sebagai penegak hukum Tuhan dan keadilan”.²²

¹⁹ ومهما تأملت في الشرائع والقوانين الوضعية القديمة والحديثة، فلن تجد في شيء منها هذا الذي قضى به القرآن من مبدأ الولاية المتبادلة بين الرجل والمرأة، التي إليها مرد سائر الجزئيات المندرجة في حق الأهلية لكل من الرجل والمرأة على السواء. وبوسعك أن تبين مما قد ذكرناه، أن الإسلام إنما أرسى هذا الحق للمرأة، بكل نتائجه ومستلزماته، منذ فجر وجوده. فالقرآن هو مصدر هذا الحق، كما قد رأيت، لكل من الرجل إذن، فما قد ذكرناه هنا، بل ما قد ذكرنا به، من تطبيقات حق الأهلية الذي والمرأة على السواء. وهو ينبوع المبادئ والأحكام الإسلامية كلها. أرسنه الشريعة الإسلامية للمرأة، ليس تحديداً أو تطويراً من شيء من شرائع الإسلام، حسب تعبير بعض من يحلو لهم الافتتاح على *Ibid*, h. 55. “الإسلام، ومن ثم يحلو لهم الكذب على المسلمين الذي يبرزون للناس حقائقه ويكشفون في أمانة عن مضامينه ودخائله

²⁰ Yusuf Qardhawi, *Fiqh Maqashid asy-Syari'ah* (Yogyakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2007), h. 18

²¹ https://www.naseemalsham.com/persons/muhammad_said_ramadan_al_bouti/subjects/view/55912

“إذن، فالعدل هو الوسيلة السلوكية المتبادلة التي توصل المجتمع إلى مناخ السلم، ومن ثم تحقق في حياة أفراد الأمن والطمأنينة وإذا غاب العدل غاب معه الطريق الموصل إلى السلم.”

²² فالوظيفة التي يحملها القرآن للإنسان في الحقيقة، إنما هي عمارة الأرض بمعناها الشامل العام، وهي تشمل فيما تشمل، إقامة مجتمع انساني سليم، “*al-Buthi, Minhaj..*, h. 25. وإشادة حضارة انسانية شاملة، ليكون الانسان بذلك مظهراً لعدالة الله تعالى وحكمه في الارض”

Kata “keadilan” juga selaras dengan makna “*al-mizan*”, atau (keseimbangan/moderasi). Kata keadilan dalam al-Qur'an kadang disamakan dengan kata *al-Qisth* dan kata *al-Mizan* berarti keadilan. Pada umumnya, keadilan adalah keadaan di mana setiap orang memperoleh apa yang menjadi haknya dan setiap orang memperoleh bagian yang sama dari kekayaan bersama. Dari prinsip keadilan kemudian lahir kaidah yang menyatakan hukum Islam dalam praktiknya dapat berbuat sesuai dengan ruang dan waktu, yakni suatu kaidah yang menyatakan elastisitas hukum Islam dan kemudahan dalam melaksanakannya sebagai kelanjutan dari prinsip keadilan, artinya perkara-perkara dalam hukum Islam apabila telah menyempit maka menjadi luas, apabila perkara-perkara itu telah meluas maka kembali menyempit.²³

Terkait keadilan dalam konsep “*al-Mamlukiyyah*”²⁴, secara spirit Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buti mengatakan:

“Jika keadilan itu dimaksudkan kepada makna yang dikehendaki Allah SWT, maka itulah makna yang agung/mulia yang dimaksud oleh Allah SWT untuk hamba-Nya. Allah telah menetapkan bahwa Dirinya akan mengatur keseimbangan bagi hamba-hamba-Nya, juga pada Hari Kebangkitan di mana akan diperlihatkan kepada mereka apa yang telah mereka lakukan, baik itu berupa kejahatan atau ketaatan. Allah akan memberi balasan pahala kepada semuanya berupa kebaikan, dan jika itu perbuatan buruk maka balasannya keburukan pula. Inilah yang akan diberlakukan kepada sebagian penguasa dan kawan sejawatnya, begitu pula seorang hakim terhadap lawan-lawannya. Karena sebab tindakan/keputusan itu tidak bergantung pada keseimbangan keadilan dalam penilaian, maka akan ada keseimbangan pada hari kebangkitan yang didasarkan pada makna keseimbangan yang sebenarnya”.²⁵

Ia mengatakan:

“Kebebasan itu diberikan bagi semua masyarakat, bukan hanya bagi orang yang kaya atau orang yang mampu yang terkadang demi tujuan tipu muslihat atau untuk merampas hak-hak yang ada”.²⁶

“Diantara nilai-nilai bermasyarakat itu dan hikmahnya adalah merealisasikan keseimbangan sosial masyarakat (pada segala tingkatan) yang harus tegak menaungi,

²³ Izomiddin, *Pemikiran...*, h. 63-64

²⁴ “Konsep tentang hak-hak dan kewajiban yang sesuai dengan *Maqashid asy-Syari'ah* yang menguatkan fungsi aturan dan lembaga penegak hukum dalam memberikan rasa keadilan dan kepastian hukum demi tercapainya suatu kemaslahatan dan keseimbangan sosial masyarakat”, dirangkum oleh penulis dari beberapa kitab karya Muhammad Said Ramadhan al-Buti, yaitu: “*Allah am al-Insan: Ayyuhuma Aqdaru 'ala Ri'ayati Huquqi al-Insan ?*”, “*al-Mar'ah Baina Tughyan an-Nizam al-Gharbi wa Latha'if at-Tasyri' ar-Rabbani*”, dan “*Hurriyyah al-Insan fi Zilli 'Ubudiyatih lillahi*”.

²⁵ al-Buthi, *al-Insan...*, h. 46

“وإذا نسب العدل إلى الله تعالى، فإنما هو معنى من معاني تفضله عز وجل على عباده، فقد كتب الله على نفسه أن يقيم لعباده ميزاناً يوم القيامة يكشف به عما قد اقترف كل منهم من سيئات أو قدم من طاعات، فيجزيه على كل ذلك، إن خيراً فخير وإن شراً فشر. وهذا ما يفعله الحاكم في رعيته والقاضي بين خصومه. وإذا كان هذا الفعل منهما معتمداً على ميزان العدالة في الحكم، فقد أقيم الحساب والميزان يوم القيامة على ميزان هذه الكلمة نفسها”.

²⁶ “وتقييد الحريات من أجل هذا السبب، حق اجتماعي ورعاية مدنية لا بد منها، لإشاعة العدل بين الناس، وإقامة العلاقات على نحو تعاوني مفيد، وقد كانت المجتمعات الإنسانية ولا تزال، تقيد الحريات بهذه الموازين، لتجعل منها موثلاً للجميع، لا نصيباً للأقوى أو الأغنى أو “الأقدر على التحايل واستلاب الحقوق”. *Ibid*, h. 63

dan yang dituntut dalam menegakkan keseimbangan sosial masyarakat itu harus berdasarkan nilai-nilai keadilan dan kesetaraan yang manusiawi”.²⁷

Dengan demikian, maka dapat dirumuskan bahwa prinsip keadilan menurut Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buti adalah:

- a. Setiap perilaku/perbuatan dalam bekerjasama harus mendatangkan manfaat timbal balik (الوسيلة السلوكية المتبادلة).
- b. Aturan harus menjadi dasar misi penegakan hukum dalam mendukung terlaksananya keadilan dan kemanfaatan (مظهرا للحكم).
- c. Setiap orang mempunyai hak yang sama dalam segala hak-hak kemanusiaan tidak ada perbedaan diantara manusia baik laki-laki maupun perempuan (المساواة).
- d. Bertujuan mewujudkan keseimbangan sosial masyarakat (التوازن الاجتماعي).

Keempat prinsip keadilan ini sangat sesuai dengan prinsip keadilan John Rawls yang peneliti gunakan dalam menguatkan penelitian ini terkait konsep *al-Mamlukiyyah*, yaitu: “Bahwa konsepsi khusus keadilan itu mencakup dua prinsip keadilan sosial”, keduanya adalah: *Prinsip pertama*, setiap orang mempunyai hak yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas, seluas kebebasan yang sama bagi semua orang. *Prinsip kedua*, ketimpangan sosial dan ekonomi ditata sedemikian hingga mereka memberi keuntungan terbesar pada kelompok yang paling lemah, dan semua posisi dan jabatan terbuka bagi semua orang dalam kondisi kesetaraan peluang yang fair.²⁸

E. Pasal-Pasal Kontroversial Undang-Undang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Keadilan Menurut Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buti

Berdasarkan prinsip-prinsip keadilan Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buti, maka beberapa pasal pada Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja kluster ketenagakerjaan atau (Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja) telah menimbulkan pemahaman kontroversial bagi para pekerja. Beberapa pasal itu adalah sebagai berikut:

Pertama, tentang waktu istirahat dan cuti yang terkait dengan pasal 79 ayat 2 huruf b yang mengatur bahwa istirahat mingguan dihitung 1 hari dalam waktu 6 hari kerja, artinya aturan 5 hari kerja dihapus dalam Undang-Undang ini. Hak cuti kerja juga berpotensi hilang seperti cuti haid dan juga cuti melahirkan bagi perempuan, karena hak upah pekerja atas cuti hilang.

Kedua, tentang upah yang diatur dalam pasal 88b. Pasal ini mengatur tentang standar pengupahan berdasarkan waktu, yaitu dihitung perjam. Berdasarkan pasal ini pula diterapkan satuan waktu juga satuan hasil, karena itu tidak sedikit yang menganggap bahwa skema ini akan menjadi dasar bagi perusahaan untuk memberlakukan penghitungan upah perjam. Selain itu dalam pasal 88c disebutkan ”menetapkan upah minimum sebagai jaringan pengaman”. Dalam hal ini, kaitan upah minimum yang dimaksud adalah upah minimum Provinsi. Pada

²⁷ ومن أبرز الآثار الاجتماعية لهذه المهمة التي يتفرد بها الإسلام ما يحققه من توازن بين طبقات الناس وفتاتهم، ولاحظ أنني أقول (توازن) “ ولا أهل (تساوي)، فالتفاوت قائم، ولا بد أن يظل قائماً. وإنما المطلوب تحقيق التوازن الاجتماعي القائم على محور العدل والمستوى الإنساني الواحد”. al-Buti, Hurriyyah..., h. 67-68

²⁸ Rawls, A Theory..., h. 72

poin ini banyak juga kekhawatiran terkait pemerintah akan menghilangkan upah minimum Kabupaten/Kota atau UMK melalui peraturan ini.

Ketiga, tentang penghapusan pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur syarat pekerja waktu tertentu atau biasa dikenal dengan istilah pekerja kontrak. Dengan dihapusnya pasal ini dalam Undang-Undang Cipta Kerja, maka tidak ada batasan aturan sampai kapan seorang pekerja bisa dikontrak, dan akibatnya bisa saja pekerja kontrak tersebut menjadi pekerja kontrak seumur hidup.

Keempat, adalah terkait dengan tenaga kerja asing. Ini merupakan salah satu poin yang sangat ditentang oleh setiap serikat pekerja, yaitu pasal 42 yang mengatur tentang kemudahan bagi pekerja asing, dalam pasal tersebut disebutkan "Setiap pemberi kerja hanya diwajibkan membeli atau memiliki pengesahan rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dari pemerintah pusat". Ini berbeda dengan sebelumnya, dan jika ini disahkan maka TKA sudah tidak diharuskan lagi untuk mendapatkan izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk, yang kemudian pertanyaannya adalah siapa yang dapat dimintai pertanggungjawaban atas kualitas dari para TKA ini.

1. Pasal tentang waktu istirahat dan cuti.

a. Regulasi pasal-pasal tentang waktu istirahat dan cuti

1) Pasal 79 ayat 2 huruf b Undang-Undang Ketenagakerjaan:

Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:

*"b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu".*²⁹

2) Pasal 79³⁰ ayat 2 huruf b Undang-Undang Cipta Kerja:

Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:

"b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu".

²⁹ Erik dkk, Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 13 Tahun 2003 dan Penjelasan Disertai Peraturan Yang Terkait) (Yogyakarta: Pustaka Mahardika, 2018), h. 33

³⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Jakarta: CV. Printing Bekasi, 2020), h. 543-544

Ketentuan Pasal 79 ayat 2 huruf b diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

- (1) Pengusaha wajib memberi:
 - a. waktu istirahat; dan
 - b. cuti.
- (2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:
 - a. Istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan
 - b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- (4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

3) Pasal 22 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021:

Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/Buruh meliputi:

*“a. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b. istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”.*³¹

a. Teori dan analisis pasal 79 ayat 2 huruf b tentang waktu istirahat dan cuti

Pasal 79 ayat 2 huruf b yang mengatur bahwa istirahat mingguan dihitung 1 hari dalam waktu 6 hari kerja, artinya aturan 5 hari kerja dihapus dalam Undang-Undang ini. Hak cuti kerja juga berpotensi hilang seperti cuti haid dan juga cuti melahirkan bagi perempuan, karena hak upah pekerja atas cuti hilang.³²

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (sebagai turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja), maka dijelaskan pada Bab IV Tentang Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat pada pasal 22.

Dari penjelasan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dapat dipahami, bahwa ketentuan istirahat mingguan yang dihitung 1 hari dalam waktu 6 hari kerja atau aturan 5 hari kerja dihapus dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Akan tetapi aturan itu dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 35, dan pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan kemudian diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Dengan demikian, maka aturan 5 hari kerja tetap masih berlaku, akan tetapi jam kerja perhari menjadi 8 jam kerja, sehingga tidak menyebabkan kekhawatiran akan berpengaruh kepada hilangnya hak cuti kerja dan hak upah pekerja, seperti hak cuti haid dan juga cuti melahirkan bagi perempuan. Jika hal ini diperhatikan dalam perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja, maka hak-hak kemanusiaan pekerja masih mendapatkan perlindungan yang berdasarkan hak-hak kemanusiaan.

Akan tetapi persoalan muncul pada poin tentang istirahat panjang yang sebelumnya di atur pada Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 79 huruf d:

*“Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun”.*³³

Ketua KSPI Said Iqbal mengatakan: “Soal ketentuan istirahat panjang dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor. 35 Tahun 2021 tidak mengatur lagi jangka waktu istirahat panjang. Ini tentu berpotensi menghilangkan istirahat panjang yang selama ini dinikmati buruh.”³⁴

³¹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, h. 14-15

³² <https://www.TimLitbang CNNIndonesia.com>

³³ Erik dkk, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*.h. 33

³⁴ <https://jurnal.hukumonline.com/berita/baca/lt60393612ef155/catatan-kspi>

Terkait hak istirahat dan cuti kerja tersebut, secara umum masih diperhatikan secara manusiawi dan berkeadilan, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah dan Perjanjian Kerja. Itu semua merupakan gambaran suatu aturan atau seperangkat aturan, atau aturan-aturan yang mendefinisikan kebebasan dasar yang diterapkan pada semua orang secara sama, dan membiarkan kebebasan *ekstensif* (menjangkau luas) sesuai dengan kebebasan bagi semua. Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah hendaknya dapat menjamin hak-hak kebebasan untuk mendapatkan hak istirahat dan cuti yang berlaku bagi semua pekerja sebagai bentuk keadilan. Dua prinsip keadilan John Rawls tentang hak setiap orang dan keuntungan bersama menggambarkan bahwa: "*prinsip yang membagi aspek-aspek sistem sosial, aspek menjamin kebebasan warga negara, aspek yang menunjukkan ketimpangan sosial ekonomi, dan prinsip distribusi pendapatan dan kekayaan*", kiranya dapat diterapkan pada berbagai lembaga yang mempunyai konsekuensi tertentu. Berbagai hal yang menggambarkan ini, *Pertama*, hak-hak dan kebebasan yang didefinisikan oleh aturan publik dari struktur dasar. *Kedua*, kebebasan orang ditentukan oleh hak dan kewajiban yang dibentuk lembaga-lembaga utama masyarakat, termasuk tentang masalah hak istirahat dan cuti yang memenuhi rasa keadilan.³⁵

b. Pasal 79 ayat 2 huruf b tentang waktu istirahat dan cuti dalam perspektif keadilan konsep al-Mamlukiyyah Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buti

Jika merujuk kepada konsep *al-Mamlukiyyah* Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buti yang mengutamakan penyelesaian hak-hak pekerja dengan melihat dasar tingkatan masalah setiap pekerja, maka persoalan istirahat dan cuti bagi pekerja merupakan sesuatu yang pokok dan penting. Bekerja dengan mengutamakan nilai-nilai kemanusiaan sebagai dasar nilai-nilai keadilan harus tertuang dalam peraturan yang mengikat setiap pekerja. Lebih jauh terkait dengan hak-hak cuti dan istirahat sebagai manusia yang bekerja, konsep *al-Mamlukiyyah* mendorong suatu kesadaran tentang hak-hak ke-Tuhanan yang juga tidak terlepas dari persoalan manusia. Tujuannya tidak hanya untuk mendapatkan suatu keseimbangan sosial masyarakat saja dalam bekerja, tetapi keseimbangan mental dan ruhaniah merupakan bagian penting yang mendukung terlaksananya kegiatan ketenagakerjaan yang baik.

Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buti menjelaskan mengatakan:

Sesungguhnya penyelesaian tentang hak dan kebebasan itu adalah dengan mengenali status diri manusia sebagai hamba milik Allah atau *'Abdun Mamlukun lillahi*. Manusia itu harus kembali kepada ajaran-ajaran Allah dan *Minhaj-Nya* yang ditunjukkan agar dapat berinteraksi dengan alam, manusia dan kehidupan.³⁶

Pasal 79 ayat 2 huruf b yang berubah pada Undang-Undang Cipta Kerja, kemudian dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu bahwa ketentuan istirahat mingguan yang dihitung 1 hari dalam waktu 6 hari kerja atau aturan 5 hari kerja dihapus dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Tetap memberikan kemudahan dan masalah bagi setiap pekerja untuk mendapatkan hak istirahat dan cuti kerja. Hak-hak dasar pekerja sebagai kebutuhan pokok masih menjadi prioritas demi terlaksananya tugas bekerja. Hanya saja, walaupun hak-hak itu tidak dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 35, akan tetapi pelaksanaannya berdasarkan aturan dalam

³⁵ Rawls, *Teori...*, h. 73

³⁶ " إِنَّ حِلَّ الْمَشْكَلَةِ رَهْنٌ بِمَعْرِفَةِ الْإِنْسَانِ هَوِيَّتَهُ وَادْرَاكَ أَنَّهُ عَبْدٌ مَمْلُوكٌ لِلَّهِ، وَمَنْ تَمَّ التَّيْبُورُ لِلْإِصْغَاءِ إِلَى تَعْلِيمِ اللَّهِ تَعَالَى وَمِنْهُجِهِ الَّذِي رَسَمَهُ لِعِبَادِهِ " *al-Buti, Hurriyyah...*, h. 29

Perjanjian Kerja (Peraturan Perusahaan), maka pemerintah sebagai lembaga yang berwenang mengawasi harus dapat memberikan perlindungan kepada setiap warga negara.

Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buti menegaskan:

“Para penguasa Islam harus selalu mendampingi umat Islam dengan berusaha keras melindungi dan menjaga jiwa mereka. Inilah sebabnya mengapa tidak terdengar sesuatu pada masa ini bahwa Islam tidak melalaikan hak-hak kaum perempuan/laki-laki.³⁷”

Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah yang tumpang tindih dalam mengatur hak-hak pekerja diharapkan tidak mempersulit para pekerja dalam memahaminya. Adapun ditetapkannya Undang-Undang Cipta Kerja Omnibus Law diharapkan akan lebih mempermudah terlaksananya usaha-usaha ketenagakerjaan. Oleh karena itu, jika hak-hak istirahat dan cuti itu dapat dijelaskan secara jelas dalam satu Undang-Undang atau satu aturan saja tanpa peraturan perusahaan sebagai turunannya, maka itu akan lebih mempermudah memahaminya. Menurut peneliti akan lebih baik jika turunan aturan itu hanya sampai kepada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Tabel regulasi dan analisis pasal 79 ayat 2 tentang waktu istirahat dan cuti dalam perspektif keadilan pada konsep *al-Mamlukiyyah* Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buti

No	Masalah Terkait Regulasi	Analisa Teori Dan Perspektif Keadilan Konsep <i>al-Mamlukiyyah</i>	Temuan Dan Rekomendasi
1. 2.	<p>Permasalahan: Istirahat Panjang selama dua bulan tidak dicantumkan secara jelas pada ketentuan UU Cipta Kerja.</p> <p>Ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: Pada pasal 79 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan: <i>Huruf b:</i> “Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”.</p> <p><i>Huruf d:</i> “Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi</p>	<p>Analisa Teori: Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 telah menjamin “<i>hak istirahat dan cuti</i>” pada poin pasal tertentu tetapi menghilangkan poin yang lain, yaitu poin d tentang istirahat panjang selama dua bulan yang sebelumnya disebutkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Itu artinya ada hak-hak tertentu yang tidak diberikan lagi kepada pekerja, sehingga mengurangi rasa keadilan. Prinsip keadilan John Rawls telah menjelaskan tentang hak setiap orang dan keuntungan yang setara. Ia menjelaskan, “<i>prinsip itu membagi aspek-aspek sistem sosial, dan aspek yang menjamin kebebasan warga negara</i>”, artinya secara teknis aturan tentang istirahat panjang dua bulan itu seharusnya tetap diberikan sebagai wujud perlindungan terhadap hak-hak dan aspek sosial yang sebelumnya diberikan.</p> <p>Perspektif <i>al-Mamlukiyyah</i>: Dalam perspektif konsep “<i>al-</i></p>	<p>Temuan peneliti dalam menganalisa pasal yang menjelaskan aturan <i>hak istirahat dan cuti</i> cenderung berturutan panjang. Ada juga hak istirahat panjang selama dua bulan yang dihilangkan pada penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Oleh karena itu, menurut peneliti perlu adanya penyederhanaan ketentuan tentang pasal yang menjelaskan teknis aturan hak istirahat panjang selama dua bulan dan cuti pekerja. Selain itu, akan lebih baik juga jika hak-hak istirahat panjang tetap diberikan</p>

³⁷ وبذلك يخسر سلطان الاسلام عن المجتمع الاسلامي بجهود مباشرة من المسلمين أنفسهم. فهذا هو السبب في أنك لا تسمع شيئاً مما يقال “ al-Buti, *Al-Mar'ah...*, h. 12

3.	<p><i>pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun”</i></p> <p>Ketentuan UU Cipta Kerja: Pada pasal 79 ayat 2 huruf b Undang-Undang Cipta Kerja disebutkan: <i>“b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”.</i> Ayat 5: <i>Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</i></p>	<p><i>Mamlukiyyah”</i>, Muhammad Said Ramadhan al-Buti mengutamakan penyelesaian hak-hak pekerja (<i>termasuk hak istirahat dan cuti</i>) dapat diselesaikan dengan melihat dasar tingkatan maslahatnya yang tujuannya untuk mewujudkan keseimbangan sosial masyarakat. Sejalan dengan itu, ketetapan mengenai perubahan redaksi pada pasal 79 ayat 2 huruf b, dan penghapusan poin huruf d kiranya telah mengurangi makna maslahat yang sebenarnya sebagai tujuan dari <i>maqashid asy-Syari’ah</i>, yaitu menghilangkan ruang istirahat panjang 2 bulan setelah masa kerja 7-8 tahun yang sebelumnya diberikan.</p>	<p>melalui turunan aturan, yaitu pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.</p>
4.	<p>Ketentuan PP No. 35 Tahun 2021: Pada pasal 22 PP No. 35 tahun 2021 disebutkan: “Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/ Buruh meliputi: a. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b. istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”.</p>		

2. Pasal tentang upah.

a. Regulasi pasal-pasal tentang satuan waktu dan upah minimum/jaringan pengaman.

1) Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan

- a) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- b) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

- c) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
- (1) Upah minimum.
 - (2) Upah kerja lembur.
 - (3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
 - (4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
 - (5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
 - (6) Bentuk dan cara pembayaran upah.
 - (7) Denda dan potongan upah.³⁸

2) Pasal 88b dan 88c Undang-Undang Cipta Kerja.

Pasal 88b:

- a) Upah ditetapkan berdasarkan:
- (1) satuan waktu; dan/atau
 - (2) satuan hasil.
- b) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.³⁹

Pasal 88c:

- a) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.
- b) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/ kota dengan syarat tertentu.
- c) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
- d) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.
- e) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.
- f) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- g) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, upah dijelaskan pada pasal 88, yang kemudian pada Undang-Undang Cipta Kerja antara pasal 88 dan pasal 89 disisipkan 5 (lima) pasal, yakni pasal 88a, pasal 88b, pasal 88c, pasal 88d dan pasal 88e.⁴⁰

3) Beberapa Pasal Peraturan Pemerintah No. 36 Tentang Pengupahan

Permasalahan upah satuan waktu dan upah minimum/jaringan pengaman dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, yaitu pada pasal 14, pasal 15, pasal 16, pasal 17, pasal 18 dan pasal 19 (tentang upah satuan waktu dan upah satuan hasil), dan pasal 23, pasal 24 dan pasal 25 (tentang upah minimum).⁴¹

³⁸ Erik dkk, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*.h. 36

³⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Jakarta: CV. Printing Bekasi, 2020), h. 546

⁴⁰ *Ibid*, h. 545-547

⁴¹ Salinan, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, h. 10-16

BAB III

Upah berdasarkan satuan waktu Dan/atau satuan hasil**Pasal 14:**

Upah ditetapkan berdasarkan:

- a. satuan waktu; dan/atau
- b. satuan hasil.

Pasal 15:

Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a ditetapkan secara:

- a. per jam;
- b. harian; atau
- c. bulanan

Pasal 16:

- (1) Penetapan Upah per jam hanya dapat diperuntukkan bagi Pekerja/Buruh yang bekerja secara paruh waktu.
- (2) Upah per jam dibayarkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh
- (3) Kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak boleh lebih rendah dari hasil perhitungan formula Upah per jam.
- (4) Formula perhitungan Upah per jam sebagai berikut:
Upah per jam = $\frac{\text{Upah sebulan}}{126}$
- (5) Angka penyebut dalam formula perhitungan Upah per jam dapat dilakukan peninjauan apabila terjadi perubahan median jam kerja Pekerja/Buruh paruh waktu secara signifikan.
- (6) Peninjauan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan dan ditetapkan hasilnya oleh Menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh dewan pengupahan nasional.

Pasal 17:

Dalam hal Upah ditetapkan secara harian, perhitungan Upah sehari sebagai berikut:

- a. bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima); atau
- b. bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu).

Pasal 18:

- (1) Upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati.
- (2) Penetapan besarnya Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha.

Pasal 19:

Penetapan Upah sebulan berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b untuk pemenuhan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan, ditetapkan berdasarkan Upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir yang diterima oleh Pekerja/Buruh.

BAB V**Upah Minimum****Pasal 23:**

- (1) Upah minimum merupakan upah bulanan terendah yaitu:
 - a. Upah tanpa tunjangan; atau
 - b. Upah pokok dan tunjangan tetap.
- (2) Dalam hal komponen Upah di Perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap, Upah pokok paling sedikit sebesar Upah minimum.
- (3) Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum.

Pasal 24:

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.

b. Teori dan analisis terhadap pasal 88b dan pasal 88c tentang upah satuan waktu dan upah minimum/jaringan pengaman

Pasal ini mengatur tentang standar pengupahan berdasarkan waktu, yaitu dihitung perjam. Berdasarkan pasal ini pula diterapkan satuan waktu juga satuan hasil, karena itu tidak sedikit yang menganggap bahwa skema ini akan menjadi dasar bagi perusahaan untuk memberlakukan penghitungan upah perjam. Selain itu dalam pasal 88c disebutkan "*menetapkan upah minimum sebagai jaringan pengaman*". Dalam hal ini, kaitan upah minimum yang dimaksud adalah upah minimum Provinsi. Pada poin ini banyak juga kekhawatiran terkait pemerintah akan menghilangkan upah minimum Kabupaten/Kota atau UMK melalui peraturan ini.⁴²

Ada juga kekhawatiran terkait Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Presiden KSPI Said Iqbal mencatat beleid ini sama seperti Undang-Undang Cipta Kerja yang menghapus upah minimum sektoral. Hal ini akan memunculkan ketidakadilan upah minimum antar industri karena besaran upah minimum dipatok sama untuk seluruh sektor industri. Padahal, harus dibedakan upah minimum bagi industri besar yang padat modal dan industri kecil. Selain itu, formula perhitungan upah minimum sangat rumit dan tidak riil. Said Iqbal mengatakan, "seharusnya yang menjadi acuan perhitungan upah minimum menggunakan komponen kebutuhan hidup layak (KHL) yang terdiri dari beragam barang kebutuhan buruh setiap hari".⁴³

Oleh karena itu menurut peneliti perlu adanya batasan-batasan atas konsep hak yang mendasari penetapan upah bagi pekerja untuk mewujudkan rasa keadilan.

John Rawls dalam bukunya "*Teori Keadilan*" menjelaskan, bahwa batasan-batasan atas konsep hak diperlukan alternatif-alternatif tertentu. Alternatif-alternatif itu terbuka dan terbatas dalam beberapa cara. Batasan-batasan itu disebut sebagai batas-batas atas konsep hak, sebab mereka menekankan pilihan akan semua prinsip etis dan tidak hanya bagi prinsip keadilan. Selain itu ada juga sejumlah syarat formal yang tampaknya bisa diterapkan pada konsepsi keadilan yang bisa masuk dalam daftar yang disajikan berbagai pihak. Kelayakan syarat-syarat formal bisa diturunkan dari fungsi prinsip hak untuk menyesuaikan klaim-klaim yang dibuat orang-orang pada institusi-institusi mereka. Prinsip-prinsip keadilan dapat memainkan peranan, yakni peranan untuk memberikan hak-hak dan kewajiban dasar serta menentukan pembagian keuntungan secara alamiah.⁴⁴

-
- (2) Upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih berpedoman pada struktur dan skala Upah.

Pasal 25:

- (1) Upah minimum terdiri atas:
 - a. Upah minimum provinsi;
 - b. Upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
- (3) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.
- (4) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi variabel:
 - a. paritas daya beli;
 - b. tingkat penyerapan tenaga kerja; dan
 - c. median Upah.
- (5) Data pertumbuhan ekonomi, inflasi, paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median Upah bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

⁴² <https://www.TimLitbang CNNIndonesia.com>

⁴³ <https://jurnal.hukumonline.com/berita/baca/lt60393612ef155/catatan-kspi-at>

⁴⁴ Rawls, *Teori...*, h. 158-159

c. Pasal 88b dan pasal 88c tentang upah satuan waktu dan upah minimum/jaringan pengaman dalam perspektif keadilan konsep al-Mamlukiyyah

Muhammad Said Ramadhan al-Buti menjelaskan:

“Salah satu akibat adanya hak untuk bekerja adalah hak untuk menerima upah yang setara antara pria dan wanita dalam bekerja. Karena hak atas upah adalah hasil kontrak pekerjaan yang bergantung pada upah. Salah satu ketentuan yang umum dalam hukum Islam adalah bahwa upah atau royalty, diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan dan kualitasnya, bukan sebagai ganti pekerja dan tipenya, apakah dia laki-laki atau perempuan. Jika pemberi kerja berkomitmen untuk menjadikan orang yang ditugaskan bekerja sesuai royalty yang diminta, maka prestasi kerja yang dilaksanakan tersebut harus mendapatkan upah yang penuh, setelah pekerjaan selesai sepenuhnya dilaksanakan, terlepas dari jenis apa saja pekerjaannya. Tidak ada pengecualian yang dibuat kecuali kontrak khusus yang disepakati bersama antara dua pihak”⁴⁵

Dalam persoalan keadilan terkait upah yang diberikan kepada pekerja, Muhammad Said Ramadhan al-Buti cenderung melihat kepada kualitas dari seorang pekerja, bukan pada jenis kelaminnya. Dan itu diberikan berdasarkan komitmen/perjanjian yang dilakukan antara pemberi kerja dengan pekerja.

Dengan menela'ah Undang-Undang Cipta Kerja, pasal 88b dan pasal 88c tentang upah satuan waktu dan upah minimum/jaringan pengaman, berikut penjelasannya pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tentang Pengupahan, maka kekhawatiran terkait pemerintah akan menghilangkan upah minimum Kabupaten/Kota atau UMK melalui peraturan ini, sudah terbantahkan dengan keluarnya Peraturan Pemerintah ini. Sebagai saran dan kritikan yang membangun terkait pasal-pasal yang dipersoalkan, hendaknya Undang-Undang Cipta Kerja tersebut secara bersamaan disahkan, berikut penjelasannya di beberapa Peraturan Pemerintah, sehingga tidak menyebabkan pemahaman yang kontroversial.

d. Tabel regulasi dan analisis pasal 88b dan pasal 88c tentang upah satuan waktu dan upah minimum/jaringan pengaman dalam perspektif keadilan pada konsep al-Mamlukiyyah Muhammad Said Ramadhan al-Buti

No	Masalah Terkait Regulasi	Analisa Teori Dan Perspektif Keadilan Konsep al-Mamlukiyyah	Temuan Dan Rekomendasi
1. 2.	<p>Permasalahan: Ketentuan upah minimum tidak berdasarkan standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL).</p> <p>Ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:</p>	<p>Analisa Teori: Ketentuan pasal 88b dan pasal 88c Undang-Undang Cipta Kerja tentang satuan upah waktu dan upah minimum/jaringan pengaman telah dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang</p>	<p>Terkait pasal 88b dan pasal 88c Undang-Undang Cipta Kerja, ketentuan upah itu harus jelas sesuai dengan standar</p>

⁴⁵ وقد كان من آثار ذلك تساوي الرجل والمرأة في الأجر على العمل. إذ إن استحقاق الأجر نتيجة عقد على عمل مشروط بأجر. ومن الأحكام المعروفة في الشريعة الإسلامية أن الأجر، أو الجعل، إنما يستقر في مقابل العمل وجودته، لا في مقابل العامل ونوعه أذكر هو أو أنثى. فإذا التزم رب العمل على جعل لمن ينجزه عمله المطلوب استحق المنجز الجعل أو الأجر كاملاً، بمجرد أن ينجز العمل كاملاً، بقطع النظر عن نوع العامل. ولا يستثنى من ذلك إلا العقود الخاصة التي تم بالتراضي بين طرفين al-Buti, *al-Mar'ah*..., h. 53

<p>3.</p>	<p>Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang satuan upah waktu dan upah minimum disebutkan: <i>“Ketentuan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya menjelaskan tentang upah sebagaimana pada pasal 88 saja. Ayat (4):”Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi”.</i></p> <p>Ketentuan UU Cipta Kerja: Ketentuan pasal 88b dan pasal 88c Undang-Undang Cipta Kerja tentang satuan upah waktu dan upah minimum dijelaskan: <i>“Ketentuan lebih lanjut mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah. Dan ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah”.</i></p>	<p>Pengupahan. Jika Peraturan Pemerintah itu dianalisa, maka telah menggambarkan adanya sikap pemerintah dalam mencermati batasan-batasan atas konsep hak (upah) yang memerlukan alternatif-alternatif tertentu, seperti upah perjam, upah harian dan upah bulanan, yang angkanya akan dinilai oleh dewan pengupahan nasional. Jika dikaitkan dengan prinsip keadilan John Rawls, maka batasan-batasan yang terkait dengan ketentuan upah pada pasal-pasal tersebut telah menggambarkan batasan-batasan atas konsep hak pekerja, dan mengedepankan semua prinsip etis yang tidak hanya mencakup prinsip keadilan, tetapi juga harus memperhatikan standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL).</p> <p>Perspektif al-Mamlukiyyah: Dalam perspektif konsep <i>“al-Mamlukiyyah”</i>, Muhammad Said Ramadhan al-Buti menjelaskan bahwa dalam persoalan keadilan terkait upah yang diberikan kepada pekerja, maka dengan melihat kepada kualitas dari seorang pekerja, bukan pada jenis kelaminnya. Ketentuan itu diberikan sebagai hak keadilan berdasarkan komitmen/perjanjian yang dilakukan antara pemberi kerja dengan pekerja. Selain itu <i>maqashid asy-Syari’ah</i> sebagai cara dalam menetapkan masalah upah juga melihat faktor prioritas Standar Kehidupan Layak yang manusiawi, sehingga hak-hak pekerja tidak dirugikan.</p>	<p>Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Aturan yang menghapus upah minimum sektoral sesungguhnya akan memunculkan ketidakadilan upah minimum antar industri, karena besaran upah minimum dipatok sama untuk seluruh sektor industri.</p>
<p>3.</p>	<p>Ketentuan PP No. 36 Tahun 2021: Satuan upah waktu dan upah minimum dijelaskan pada pasal 14, pasal 15, pasal 16, pasal 17, pasal 18, pasal 19, pasal 23, pasal 24 dan pasal 25. <i>(Telah disebutkan sebelumnya).</i></p>		

3. Pasal tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

a. Regulasi pasal tentang syarat pekerja waktu tertentu.

1) Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan

*“Ayat (1)Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Ayat (2)Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Ayat (3)Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui”.*⁴⁶

⁴⁶ Erik dkk, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*. h. 23

2) Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.100/Men/VI/2004.

PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun dijelaskan pada pasal 3 sebagai berikut:

*“(1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. (2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun. (3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan”.*⁴⁷

-
- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
 - (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
 - (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
 - (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
 - (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
 - (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
 - (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
 - (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- ⁴⁷ Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, h. 2

Pasal 3:

- (1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
- (2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.
- (3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
- (4) Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
- (5) Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
- (6) Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
- (7) Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.
- (8) Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian.

3) Perubahan Pasal 59 Undang-Undang Cipta Kerja

Ketentuan Pasal 59 dalam Undang-Undang Cipta Kerja diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Ayat (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu”

*“Ayat (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”.*⁴⁸

4) Pasal 8 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021:

*“Ayat (1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun”.*⁴⁹

b. Teori dan analisis terhadap pasal tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Perubahan pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur syarat pekerja waktu tertentu atau biasa dikenal dengan istilah pekerja kontrak, ketentuan masa kontraknya menjadi 5 tahun sebagaimana dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dengan dihapusnya ketentuan masa kontrak selama 3 tahun dan dibolehkan maksimal selama 5 tahun, kemudian setelah itu dapat diperpanjang tanpa adanya jenjang karir menuju status tetap, maka itu artinya tidak ada batasan aturan sampai kapan seorang pekerja bisa dikontrak karena dapat diperbaharui masa kontraknya. Akibatnya bisa saja pekerja kontrak tersebut menjadi pekerja kontrak seumur hidup.⁵⁰

⁴⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Jakarta: CV. Printing Bekasi, 2020), h. 539

Ketentuan pada pasal 59 Undang-Undang Cipta Kerja diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

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

⁴⁹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, h. 7-8

Pasal 8 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021:

- (1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.
- (2) Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.
- (3) Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

⁵⁰ <https://www.TimLitbang CNNIndonesia.com>

Presiden KSPI Said Iqbal mengatakan, “PKWT pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memang dibatasi selama 5 tahun. Akan tetapi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tersebut tidak mengatur periode kontrak. Sementara pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sebelumnya, selain mengatur batas kontrak juga mengatur priode kontrak selama 3 priode. Priode pertama kontrak selama 2 tahun, priode kedua perpanjangan kontrak selama 1 tahun dan priode ketiga pembaharuan kontrak selama 2 tahun, sehingga total menjadi 5 tahun. Oleh sebab pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tidak mengatur adanya priode, maka setelah adanya terminologi “pekerja kontrak seumur hidup”, sekarang dengan adanya peraturan itu berubah menjadi istilah “kontrak yang berulang-ulang”. Boleh jadi setelah kontrak satu minggu akan ada pemecatan, atau setelah setahun berikutnya, dan akhirnya kondisi itu menjadi rentan dengan pemecatan.⁵¹

Selain itu menurut peneliti, jika aturan tentang masa kontrak itu tidak diiringi dengan adanya alternatif jenjang karir menjadi karyawan tetap, sementara pekerjaan tersebut memungkinkan untuk berlangsung terus menerus, maka hal itu akan memunculkan suatu kecemburuan sosial, khususnya terhadap karyawan yang telah resmi sebagai karyawan tetap di perusahaan itu. Terkait dengan itu menurut John Rawls, prinsip-prinsip keadilan tampaknya memang tidak serta merta memunculkan suatu kecemburuan umum yang bisa dimengerti. Adanya persoalan seperti ini juga masih dalam taraf sesuatu yang masih relatif stabil. Namun perlu juga untuk diteliti tentang suatu kondisi hubungan yang mungkin memunculkan kecemburuan dengan alasan suatu kesetaraan. Nilai-nilai kesetaraan harus dipahami sebagaimana teori keadilan yang menjelaskan tentang hak-hak bagi semua orang untuk bekerja dan mendapatkan keuntungan bersama. Ketika ada banyak bentuk kesetaraan, dan egalitarianisme yang membenarkan adanya tingkatan-tingkatan, atau adanya konsepsi-konsepsi keadilan yang dapat diakui sebagai sifat egaliter, maka seiring adanya suatu ketimpangan tertentu terkait dengan tingkatan-tingkatan itu, secara umum kondisi tersebut masih diijinkan/dibolehkan. Menurut John Rawls, dua prinsip keadilan masih bisa diterima/masuk dalam persoalan ini.

Menurut peneliti, jika ada alasan yang kuat terkait aturan sistem kontrak yang masih bisa diperpanjang setelah masa lima tahun, berikut adanya penerimaan yang tidak memunculkan suatu kecemburuan karena alasan yang kuat, maka kondisi seperti itu tidak bertentangan dengan dua prinsip keadilan. Akan tetapi jika sebaliknya kecemburuan itu muncul karena suatu alasan yang kuat, misal perusahaan mendapatkan untung yang besar dan mampu mengangkat pekerja kontrak menjadi pekerja tetap, maka aturan tentang PKWT harus ditinjau kembali kemanfaatannya.

c. Perspektif keadilan konsep *al-Mamlukiyyah* Muhammad Said Ramadhan al-Buti terhadap pasal tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Jika persoalan tentang perubahan aturan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dianalisa dengan konsep *al-Mamlukiyyah* yang mengedepankan teori *maqashid asy-Syari'ah*, maka tujuan dari maslahat/prioritas perubahan masa kerja kontrak harus dapat diukur tingkat kemaslahatannya. Apabila aturan perubahan itu justru mengurangi hak-hak pekerja kontrak, sehingga pekerja tidak akan pernah menjadi pekerja tetap, dengan alasan bahwa regulasi tentang PKWT membolehkan untuk memperpanjang masa kontrak, maka itu akan mengurangi rasa keadilan terhadap pekerja kontrak. Menurut peneliti, perlu adanya jenjang karir yang aturannya harus disiapkan agar dapat mendorong perusahaan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan buruh dengan mengangkat kategori tertentu untuk menjadi

⁵¹ <https://jurnal.hukumonline.com/berita/baca/lt60393612ef155/catatan-kspi>

karyawan tetap. Inilah fungsi *maqashid asy-Syari'ah* sebagai alat untuk menggali kemaslahatan sehingga mendapatkan rasa keadilan.

d. Tabel regulasi dan analisis pasal 59 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam perspektif keadilan pada konsep *al-Mamlukiyyah* Muhammad Said Ramadhan al-Buti

No	Masalah Terkait Regulasi	Analisa Teori Dan Perspektif Keadilan Konsep <i>al-Mamlukiyyah</i>	Temuan Dan Rekomendasi
1. 2.	<p>Permasalahan: Perubahan aturan masa kontrak dari 3 tahun menjadi 5 tahun tanpa adanya masa periode.</p> <p>Ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang PKWT: "Ayat (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: a.pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b.pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.</p>	<p>Analisa Teori: Menurut peneliti, dengan dihapusnya ketentuan masa kontrak selama 3 tahun dan dibolehkan maksimal selama 5 tahun, kemudian setelah itu dapat diperpanjang tanpa adanya jenjang karir menuju status tetap, maka itu artinya tidak ada batasan aturan sampai kapan seorang pekerja bisa dikontrak karena dapat diperbaharui masa kontraknya. Secara teori aturan seperti ini tidak membuka ruang karir untuk meningkat menjadi pekerja tetap. Seharusnya jika itu sejalan dengan teori keadilan yang memberikan "<i>kesempatan atau hak kepada siapa saja</i>" maka harus ada jenjang karir, dan sistem secara periodik".</p>	<p>PKWT pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memang dibatasi selama 5 tahun. Akan tetapi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tersebut tidak mengatur periode kontrak. Sementara pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sebelumnya, selain mengatur batas kontrak juga mengatur periode kontrak selama 3 periode.</p>
3.	<p>"Ayat (4) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun". Setelah itu dapat diperbaharui berdasarkan ayat 3 (tiga) sebelumnya.</p> <p>Ketentuan UU Cipta Kerja: Pasal 59 UU Cipta Kerja tentang PKWT berubah menjadi: Ayat (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan</p>	<p>Perspektif <i>al-Mamlukiyyah</i>: Terkait dengan PKWT, konsep "<i>al-Mamlukiyyah</i>" sangat mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan dalam bekerja. Nilai-nilai kemanusiaan itu juga erat kaitannya dengan rasa keadilan bagi pekerja. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika ditentukan secara periode masa kontraknya, secara teori, "<i>maqashid asy-Syari'ah</i>" akan membuka ruang bagi pekerja dalam meningkatkan karirnya, karena sistem kontrak itu juga tidak terlepas dari kemaslahatan pekerja dalam mendapatkan imbalan/upah yang lebih baik sehingga mereka dapat meningkatkan sandang, pangan dan papan bagi kehidupan mereka. Prinsip keadilan konsep <i>al-Mamlukiyyah</i> menjelaskan bahwa setiap perbuatan harus mendatangkan manfaat timbal-balik, baik pada pekerja seperti adanya kesempatan jenjang karir, atau pada pemberi kerja berupa keuntungan.</p>	

	<p>pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu” “Ayat (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”.</p>		
4.	<p>Ketentuan PP No. 35 2021: Pasal 8 ayat 1 PP No. 35 tentang PKWT disebutkan: “Ayat (1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun”.</p>		

4. Pasal tentang Tenaga Kerja Asing (TKA)

a. Regulasi pasal 42 ayat tentang kemudahan bagi pekerja asing

1) Pasal 42 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan

“Ayat (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing”.⁵²

2) Pasal 42 Undang-Undang Cipta Kerja

Ketentuan Pasal 42 ayat 1, ayat 4, ayat 5 dan ayat 6:

“Ayat (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat. Ayat (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki. Ayat (5) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia. Ayat (6) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah”.⁵³

⁵² Erik dkk, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*.h. 18

(1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.

(3) Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempekerjakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.

(4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.

(5) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

(6) Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.

⁵³ *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja* (Jakarta: CV. Printing Bekasi, 2020), h. 535

(1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.

(2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.

(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi:

a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan;

b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau

3) Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Tenaga Kerja Asing

*“Ayat (1) Setiap Pemberi Kerja TKA wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia. Ayat (2) Dalam hal jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia, jabatan tersebut dapat diduduki oleh TKA. Ayat (3) Penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri”.*⁵⁴

b. Teori dan analisis terhadap pasal 42 tentang kemudahan bagi pekerja asing

Konsep mengenai hak seseorang secara intuitif (pemahaman yang bukan melalui penalaran) adalah sama dengan konsep tentang keberadaannya bersama dengan prinsip-prinsip yang pada posisi asal dapat dipahami bisa diterapkan pada hal-hal yang sejenisnya. John Rawls tidak menafsirkan konsep hak seperti itu akan memberikan analisis tentang makna istilah “hak” sebagaimana biasanya digunakan dalam konteks moral. Tidak berarti pula analisis konsep hak tersebut dipahami sebagai pemahaman yang kolot/tradisional. Namun, pandangan yang lebih luas mengenai hak sebagai fairness/kesetaraan mesti dipahami sebagai suatu konsep yang ada.⁵⁵ Secara umum, peneliti dapat memahami bahwa konsep yang dimaksud John Rawls dalam hal ini adalah konsep tentang hak yang berdasarkan moral dan kesetaraan yang manusiawi. Artinya tidak ada perbedaan bagi setiap manusia untuk mendapatkan haknya, termasuk hak untuk bekerja.

Akan tetapi terkait dengan peraturan pemerintah tentang hak Tenaga Kerja Asing (TKA), ternyata telah menjadi poin yang sangat ditentang oleh masyarakat serikat pekerja, yaitu pasal 42 yang mengatur tentang kemudahan bagi pekerja asing. Dalam pasal tersebut disebutkan “Setiap pemberi kerja hanya diwajibkan membeli atau memiliki pengesahan rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dari pemerintah pusat”. Ini berbeda dengan sebelumnya, dan jika ini disahkan maka TKA sudah tidak diharuskan lagi untuk mendapatkan izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk, yang kemudian pertanyaannya adalah siapa yang dapat dimintai pertanggungjawaban atas kualitas dari para TKA ini.⁵⁶

Presiden KSPI, Said Iqbal mengatakan kalangan serikat buruh pada prinsipnya menolak Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan turunannya terutama klaster ketenagakerjaan. Iqbal menilai Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan turunannya merugikan buruh. Iqbal menyoroti sejumlah ketentuan dalam beberapa hal pada Peraturan Pemerintah dan Undang-Undang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan. Diantaranya Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang TKA. Ia mengkritik mekanisme pengawasan terhadap TKA yang sebelumnya menggunakan izin untuk bisa bekerja di Indonesia sekarang diganti dengan pengesahan dalam bentuk rencana penggunaan TKA (RPTKA). Ketentuan ini

c. tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (start-up) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.

(4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.

(5) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.

(6) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

⁵⁴Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 *Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja*, h. 14-15

⁵⁵ Rawls, *Teori...*, h. 133

⁵⁶ <https://www.TimLitbang CNNIndonesia.com>

dinilai semakin memudahkan TKA terutama yang kompetensi dan keterampilannya rendah masuk ke Indonesia. Ia memprediksi akan semakin banyak buruh kasar dari luar negeri yang masuk ke Indonesia, sehingga mengancam lapangan kerja bagi pekerja lokal.⁵⁷

Kemudahan-kemudahan terkait izin dan peluang TKA sesuai Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah ini memang secara jelas memberikan kemudahan. Apabila ini tidak diiringi dengan pengawasan dan seleksi ketat terhadap TKA, maka akan berimbas kepada peluang bagi pekerja Indonesia khususnya untuk menempati posisi-posisi strategis.

c. Perspektif keadilan konsep *al-Mamlukiyyah* Muhammad Said Ramadhan al-Buti terhadap pasal 42 Undang-Undang Cipta Kerja

Jika poin tentang kemudahan bagi TKA terkait izin dan posisi jabatan diberikan secara terbuka untuk siapa saja, sebagaimana yang diatur pada pasal 42 tentang kemudahan bagi pekerja asing. Konsep *al-Mamlukiyyah* memberikan perspektif terkait itu dalam dua hal. *Pertama*, berkaitan dengan hak setiap orang dalam mendapatkan maslahatnya. *Kedua*, berkaitan dengan maslahat bangsa Indonesia dalam mendapatkan pekerjaan untuk menghidupi keluarganya. Dua hal ini tentu harus disikapi dengan pandangan teori *maq±jid asy-Syari'ah* tentang manakah yang lebih dianggap prioritas sebagai maslahat bangsa Indonesia saat ini. Kalau itu juga berkaitan dengan syarat yang diminta investor dalam mengembangkan sahamnya di Indonesia, maka pemerintah juga harus lebih bijak dalam mempertimbangkan maslahat bangsa dan negara, minimal tidak terlalu memberikan kemudahan bagi TKA untuk bekerja di Indonesia.

d. Tabel regulasi dan analisis pasal 42 Undang-Undang Cipta Kerja tentang kemudahan bagi TKA dalam perspektif keadilan pada konsep *al-Mamlukiyyah* Muhammad Said Ramadhan al-Buti

No	Masalah Terkait Regulasi	Analisa Teori Dan Perspektif Keadilan Konsep <i>al-Mamlukiyyah</i>	Temuan Dan Rekomendasi
1.	Permasalahan: Perubahan izin kerja, dari izin menteri menjadi pengesahan RPTKA bagi TKA.	Analisa Teori: Menurut peneliti, setiap ketentuan pasal Undang-Undang yang mengatur hajat hidup orang banyak haruslah menyentuh rasa keadilan bagi semua pihak, dan tidak dibenarkan mengatur dengan semena-mena, baik itu dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Secara umum, peneliti dapat memahami bahwa konsep yang dimaksud John Rawls terkait hak setiap orang dalam hal ini, adalah konsep tentang hak yang berdasarkan moral dan kesetaraan yang manusiawi. Artinya tidak ada perbedaan bagi setiap manusia untuk mendapatkan haknya, termasuk hak untuk bekerja.	Mekanisme pengawasan terhadap TKA yang sebelumnya menggunakan izin Menteri untuk bisa bekerja di Indonesia, sekarang diganti dengan pengesahan dalam bentuk rencana penggunaan TKA (RPTKA). Ketentuan ini dinilai semakin memudahkan TKA terutama yang kompetensi dan keterampilannya rendah masuk ke Indonesia.
2.	Ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: Pasal 42 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang TKA: "Ayat (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing". Ketentuan UU Cipta Kerja:	Perspektif <i>al-Mamlukiyyah</i>: Terkait dengan hak-hak kemudahan bagi TKA di Indonesia, konsep " <i>al-</i>	

⁵⁷ <https://jurnal.hukumonline.com/berita/baca/lt60393612ef155/catatan-kspi>

3.	<p>Pasal 42 UU Cipta Kerja tentang TKA berubah menjadi: <i>Ketentuan Pasal 42 ayat 1, ayat 4, ayat 5 dan ayat 6: “Ayat (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat. Ayat (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki. Ayat (5) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia. Ayat (6) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah”.</i></p>	<p><i>Mamlukiyyah</i>” sangat mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan dalam bekerja, dan nilai-nilai kemanusiaan itu erat kaitannya dengan rasa keadilan bagi pekerja. Terkait dengan hak kemudahan TKA, masalah ini dapat disikapi dengan pandangan teori <i>maq±jid asy-Syari’ah</i>, tentang manakah yang lebih dianggap prioritas sebagai maslahat bangsa Indonesia saat ini. Kalau itu juga berkaitan dengan syarat yang diminta investor dalam mengembangkan sahamnya di Indonesia, maka pemerintah juga harus lebih bijak dalam mempertimbangkan maslahat bangsa dan negara, minimal tidak terlalu memberikan kemudahan bagi TKA untuk bekerja di Indonesia. Prinsip keadilan dalam konsep <i>al-Mamlukiyyah</i> menjelaskan bahwa keadilan itu harus dapat mewujudkan keseimbangan sosial masyarakat.</p>	
4.	<p>Ketentuan PP No. 34 2021: Pasal 2 PP No. 34 tentang TKA disebutkan: <i>“Ayat (1) Setiap Pemberi Kerja TKA wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia. Ayat (2) Dalam hal jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia, jabatan tersebut dapat diduduki oleh TKA. Ayat (3) Penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri”.</i></p>		

F. Kesimpulan

Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dalam perspektif keadilan konsep *al-Mamlukiyyah* Muhammad Said Ramadhan al-Buti, sesungguhnya telah sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan di dalam hukum. Tetapi ada beberapa pasal Undang-Undang Cipta Kerja tersebut yang masih dianggap kontroversial dan kurang memberikan rasa keadilan bagi pekerja, yaitu:

1. Pasal 79 ayat 2 Undang-Undang Cipta Kerja yang menjelaskan aturan *hak istirahat dan cuti*. Pasal ini dinilai kurang menyentuh rasa keadilan, karena ada hak istirahat panjang selama dua bulan (sebagai kemanfaatan bagi pekerja) yang dihilangkan pada penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Prinsip keadilan konsep *al-Mamlukiyyah* menegaskan “*Suatu aturan harus menjadi misi penegakan hukum dalam mendukung terlaksananya keadilan dan kemanfaatan*”. Oleh karena itu, sebaiknya hak istirahat panjang selama dua bulan tetap dicantumkan secara jelas sebagaimana aturan sebelumnya.
2. Pasal 88b dan Pasal 88c Undang-Undang Cipta Kerja tentang upah satuan waktu dan upah minimum. Ketentuan upah itu harus jelas sesuai dengan standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Aturan yang menghapus upah minimum sektoral sesungguhnya akan memunculkan ketidakadilan upah minimum antar industri, karena besaran upah minimum dipatok sama untuk seluruh sektor industri, baik pada industri padat modal maupun industri kecil. Prinsip keadilan konsep *al-Mamlukiyyah* menegaskan “*Hak-hak yang diberikan itu untuk mewujudkan keseimbangan sosial masyarakat*”, yaitu Standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL).
3. Pasal 8 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pada pasal tersebut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu memang dibatasi selama 5 tahun, akan tetapi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tersebut tidak mengatur periode kontrak. Sementara pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sebelumnya, selain mengatur batas kontrak juga mengatur priode kontrak selama 3 priode. Menurut peneliti, adanya periode kontrak tersebut cenderung memberikan peluang jenjang karir pekerja menjadi pekerja tetap. Prinsip keadilan konsep *al-Mamlukiyyah* menegaskan “*Setiap pekerjaan/perbuatan harus mendatangkan manfaat timbal balik*”, dalam hal ini selain ada keuntungan bagi perusahaan, maka harus ada pula peluang karir untuk menjadi pekerja tetap.
4. Pasal 42 Undang-Undang Cipta Kerja yang menjelaskan tentang mekanisme pengawasan terhadap TKA. Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sebelumnya dijelaskan, bahwa izin kerja bagi TKA menggunakan izin menteri untuk bisa bekerja di Indonesia, tetapi saat ini izin tersebut diganti dengan pengesahan dalam bentuk Rencana Penggunaan TKA (RPTKA). Ketentuan ini dinilai semakin memudahkan TKA untuk bekerja di Indonesia. Menurut peneliti, harus ada seleksi ketat terhadap TKA demi menjamin peluang dan hak-hak pekerja Indonesia. Prinsip keadilan konsep *al-Mamlukiyyah* menegaskan “*Setiap orang mempunyai hak-hak yang sama dalam segala hak-hak kemanusiaan*”, akan tetapi prinsip lain menjelaskan “*Hak-hak itu diberikan untuk menjaga keseimbangan sosial masyarakat*”.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Odhe. *Undang-Undang Dasar 1945 (Amandemen Lengkap)*. Tangerang: TSmart, 2016.
- Abubakar, Al Yasa'. *Metode Istislahiah*. Jakarta: Prenada Media Group, 2016.
- Ananda Arfa, Faisar. *Metodologi Penelitian Hukum Islam*. Jakarta: PrenadaMedia Group, 2016.
- Adam, Panji. *Hukum Islam: Konsep, Filosofi Dan Metodologi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2019.
- Bambang S, R. Joni *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, 2013.

- Bayu Dwi Anggono dan Fahmi Ramadhan Firdaus, *Journal: Omnibus Law in Indonesia: A Comparison to the United States and Ireland*, *Lentera Hukum*, Volume 7 Issue 3 (2020), pp. 319-336. ISSN 2355-4673.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- 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.
- Hamid, Adnan. *Analysis of the Importance of Omnibus Law "Cipta Kerja" In Indonesia*, *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)* Volume 08, Issue 08, Pages LLA-2020-236-250, 2020|Website: www.ijsrm.in ISSN (e): 2321-3418, DOI: 10.18535/ijsrm/v8i08.lla01
- Harahap, Syahrin. *Metode Studi Tokoh pemikiran Islam*. Jakarta: Prenada Media Group, 2011. <https://brainly.co.id>
<https://jurnal.hukumonline.com/berita/baca/lt60393612ef155/catatan-kspi>
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia.
- Mufid, Mohammad. *Belajar Dari Tiga Ulama Syam*. Jakarta: PT. Gramedia, 2015.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 *Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja*.
- Pusat Analisis dan Evaluasi Hukum Nasional, BPHN KEMENKUMHAM, *Laporan Akhir Kelompok Kerja Analisis Dan Evaluasi Hukum Terkait Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan*. Jakarta: BPHN KEMENKUMHAM, 2018.
- Rachmi Hertanti dkk, *Omnibus Law on Job Creation*, Framing Paper Series Indonesia for Global Justice (IGJ) 2020. www.igj.or.id
- Ramadhan al-Buthi, Muhammad Sa'id. *al-Mar'ah Baina Tughyan an-Nizam al-Gharbi wa Latha 'if at-Tasyri' ar-Rabbani*. Beirut: Dar al-Fikr al-Mu'ashir, tth.
- Ramadhan al-Buthi, Muhammad Sa'id. *Minhaj al-Hadharah al-Insaniyyah Fi al-Qur'an*. Damasqus: Afaq Ma'rifah Mutajaddidah, 1981.
- Salinan, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan*.
- Shidarta, *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berfikir*. Bandung: PT. Revika Aditama, 2006.
- Thalib, Ilham. *Modernisasi Dan Westernisasi (Muslimah Kontemporer) Dalam Wulan Sumarsih, Ed. Muslimah Abad 21*. Jakarta: Gema Insani press, 1999.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 *Tentang Cipta Kerja*. Jakarta: CV. Printing Bekasi, 2020.