



E-ISSN: [2655-0865](https://doi.org/10.38035/rrj.v7i2)

DOI: <https://doi.org/10.38035/rrj.v7i2>

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Politik Hukum Sistem Upah Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Taufiq Alamsyah¹, Beni Ahmad Saebani²

¹ Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, taufiqalamsyah36@gmail.com

² Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, beniahmadsaebani@uinsgd.ac.id

Corresponding Author: beniahmadsaebani@uinsgd.ac.id²

Abstract: Labor problems both nationally and internationally in various countries are a common problem that has never been resolved properly, this happens both in developing and developed countries. Employment problems that occur in various developed and developing countries have different characteristics, this can be influenced by various fields of life in the association of human life in society and influenced by ideology, politics, law, social economy, and culture as well as the influence of the development of globalization which is very increasing and fast. The development of globalization in the field of technology and information as one that contributes to the field of employment. One of them is seen in the rapid development of globalization today in the life of society nationally and internationally, which has a major influence on the continuous association of human life and has an impact in all fields of activity in the fields of religion, economy, politics, law, social culture, and other activities nationally and internationally. The relationship between employer and employee in Islamic law is based on equal humanity. Although the structure of the company shows a hierarchy between capital owners, shareholders, and workers, Islam emphasizes that both parties are on the same level of humanity. The relationship between employer and employee is seen as a family relationship, partnership, and symbiotic mutualism. However, at present, the implementation of Law No. 6 of 2023 concerning Job Creation, especially in the field of employment, has not been able to fully answer complex problems related to wages. Therefore, alternative solutions are needed that are in accordance with the principles of wages and consider the conditions and needs of workers/laborers in Indonesia. This research aims to apply policy politics, especially related to the concept of implementing Law Number 6 of 2023 concerning Manpower from the perspective of Social Justice and Humanitarian Ethics. The implementation of the labor wage system must pay attention to the principles of justice and balance. The wages provided must be adequate to meet the needs of workers and their families, as well as provide security and protection for labor. The results show that the implementation of the Job Creation Law requires policy adjustments at the regional level through Regional Regulations that consider the economic capabilities of local companies. In the context of policy politics, the imbalance between the number of workers received and the ability of companies to fulfill wage obligations has the potential to trigger structural conflicts between companies and workers. In the perspective of Islamic politics, the relationship between employers and workers is built on the principles of social justice and human equality. Islam asserts that although there is a structural

hierarchy within the company - such as capital owners, shareholders and workers - all parties are morally equal as human beings. This relationship is ideally based on the values of partnership, solidarity and symbiotic mutualism, which are in line with the principles of social justice. Therefore, wage system policies must ensure that no party is disadvantaged or feels disadvantaged, but rather create harmony and balance of interests between stakeholders. Society is politically viewed as an interconnected entity, where the common welfare becomes a collective responsibility to realize social stability and justice.

Keyword: *Politics, Policy, Islamic Law, Wages, Company.*

Abstrak: Permasalahan ketenagakerjaan baik secara nasional maupun internasional di berbagai negara merupakan persoalan umum yang tidak pernah selesai dengan baik, hal ini terjadi baik di negara berkembang maupun negara maju. Permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi diberbagai negara maju dan berkembang memiliki karakteristik yang berbeda-beda, ini bisa dipengaruhi oleh berbagai bidang kehidupan dalam pergaulan hidup manusia dalam masyarakat dan dipengaruhi oleh ideologi, politik, hukum, ekonomi sosial dan budaya serta pengaruh perkembangan globalisasi yang sangat meningkat dan cepat. Perkembangan globalisasi dalam bidang teknologi dan informasi sebagai salah satu yang turut andil dalam bidang ketenagakerjaan. Salah satunya terlihat pesatnya perkembangan globalisasi saat ini dalam kehidupan masyarakat secara nasional dan internasional sangat berpengaruh besar dalam pergaulan kehidupan manusia yang terus menerus dan berdampak dalam segala bidang kegiatan baik bidang agama, ekonomi, politik, hukum, sosial budaya, serta aktivitas lainya secara nasional maupun internasional. Hubungan antara majikan dan buruh di dalam hukum islam diletakkan pada dasar kemanusiaan yang sama. Meskipun struktur perusahaan menunjukkan adanya hierarki antara pemilik modal, pemilik saham, dan pekerja, namun Islam menekankan bahwa kedua belah pihak berada pada level yang sama dalam kekemanusiaan. Hubungan antara majikan dan buruh dipandang sebagai hubungan kekeluargaan, kemitraan, dan simbiosis mutualisme. Namun, saat ini, implementasi Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, terutama bidang pekerjaan belum sepenuhnya dapat menjawab permasalahan kompleks terkait upah. Oleh karena itu, diperlukan alternatif solusi yang sesuai dengan asas pengupahan dan mempertimbangkan kondisi serta kebutuhan pekerja/buruh di Indonesia. Penelitian ini memiliki tujuan menerapkan politik kebijakan, terutama terkait konsep penerapan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Ketenagakerjaan perspektif Keadilan Sosial dan Etika Kemanusiaan. Penerapan sistem pengupahan tenaga kerja harus memperhatikan prinsip-prinsip keadilan dan keseimbangan. Upah yang diberikan harus memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya, serta memberikan jaminan keamanan dan perlindungan bagi tenaga kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Undang-Undang Cipta Kerja membutuhkan penyesuaian kebijakan di tingkat daerah melalui Peraturan Daerah yang mempertimbangkan kemampuan ekonomi perusahaan setempat. Dalam konteks politik kebijakan, ketidakseimbangan antara jumlah pekerja yang diterima dan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban upah berpotensi memicu konflik struktural antara perusahaan dan pekerja. Dalam perspektif politik Islam, hubungan antara majikan dan pekerja dibangun atas prinsip keadilan sosial dan kesetaraan kemanusiaan. Islam menegaskan bahwa meskipun terdapat hierarki struktural dalam Perusahaan seperti pemilik modal, pemegang saham, dan pekerja, semua pihak memiliki kedudukan yang setara secara moral sebagai manusia. Hubungan ini idealnya didasarkan pada nilai-nilai kemitraan, solidaritas, dan simbiosis mutualisme, yang selaras dengan asas-asas keadilan sosial. Oleh karena itu, kebijakan sistem pengupahan harus memastikan tidak ada pihak yang dirugikan atau merasa dirugikan, melainkan menciptakan harmoni dan keseimbangan kepentingan antara pemangku kepentingan. Masyarakat secara politik dipandang sebagai entitas yang saling

terhubung, di mana kesejahteraan bersama menjadi tanggung jawab kolektif untuk mewujudkan stabilitas dan keadilan sosial.

Kata Kunci: *Politik, Kebijakan, Hukum Islam, Upah, Perusahaan.*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mendorong industrialisasi menjadi ujung tombak pembangunan Indonesia. Tujuannya adalah untuk mencapai tujuan pembangunan, khususnya meningkatkan kesejahteraan umum dan mencapai keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.¹ Pada masa Orde Baru, isu perburuhan berakar pada arah kebijakan ketenagakerjaan yang dirancang untuk mendukung agenda politik-ekonomi negara, yakni menciptakan iklim investasi yang kondusif dan menjaga stabilitas produksi, terutama dalam sektor industri.² Kebijakan ini sejalan dengan strategi pembangunan nasional yang menitikberatkan pada penguatan infrastruktur dan perluasan akses terhadap sumber daya ekonomi sebagai instrumen politik pembangunan. Salah satu langkah yang diambil adalah formulasi program-program yang bertujuan meningkatkan taraf kesejahteraan tenaga kerja. Upaya mengentaskan pekerja dari kemiskinan absolut tidak hanya menjadi bagian dari agenda ekonomi, tetapi juga merupakan strategi politik untuk mewujudkan stabilitas sosial dan legitimasi kekuasaan.

Dalam perspektif ilmu politik, pengupahan dan perburuhan merepresentasikan dinamika kekuasaan dan distribusi sumber daya dalam sistem ekonomi, khususnya dalam kerangka kapitalisme. Tenaga kerja diposisikan sebagai elemen strategis dalam proses produksi, namun sering kali direduksi menjadi komoditas yang diperdagangkan untuk menciptakan nilai lebih bagi kapital. Relasi antara buruh dan pengusaha mencerminkan konflik struktural antara kepentingan akumulasi modal dan tuntutan keadilan sosial. Ketimpangan dalam distribusi upah dan ketegangan antara kebutuhan buruh akan kesejahteraan dengan orientasi profit pengusaha sering kali menjadi sumber konflik perburuhan, yang bereskalasi dalam bentuk aksi kolektif dan mobilisasi massa, menandakan pertarungan kepentingan antara kelas pekerja dan pemilik modal.

Aksi mobilisasi massa yang dilakukan oleh serikat buruh setiap peringatan Hari Buruh mencerminkan keterbatasan ruang institusional untuk negosiasi dan advokasi kepentingan kelas pekerja. Fenomena ini menunjukkan bahwa struktur politik-ekonomi yang ada belum memberikan kanal yang efektif bagi buruh untuk menyuarakan aspirasi mereka secara formal. Mobilisasi massa dalam bentuk unjuk rasa, yang sering berlangsung secara masif dan berkelanjutan, menjadi strategi kolektif untuk menekan aktor-aktor kekuasaan, baik negara maupun pemilik modal. Peristiwa seperti yang terjadi pada tahun 2014 dan 2015 di Jakarta dan wilayah lainnya, yang kerap diakhiri dengan bentrokan, merefleksikan eskalasi konflik antara buruh sebagai aktor subordinat dalam sistem kapitalisme dan otoritas yang mempertahankan stabilitas politik serta kepentingan modal.³

Setiap pekerjaan pasti akan diberikan suatu imbalan yang biasanya berupa upah yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja dimana Perusahaan membayar upah kepada buruh. Dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain". Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 6 Undang-

¹ Esensi pembukaan Undang-Undang Dasar (UUD) Republik Indonesia 1945 alinea ke-empat.

² Apong Herlina, *Jurnal Dinamika Hak Asasi Manusia: Transitional Justice Atas Hak-hak Buruh*, Vol.2, No.1, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001),75.

³ Lihat harian umum nasional, Kompas tentang demo buruh tanggal 30- 10-2015, dikases pada <http://nasional.kompas.com/read/2015/10/31/11315041/Demo.Buruh.Dua.Anggota.LBH.Dipukul.dan.Diser.et.Polisi.Rina.Herawati>, Artikel pada Refleksi Situasi Perburuhan 2013: Penetapan Upah Minimum: Antara Aksi Unjuk Rasa, Kegamangan Pemerintah dan Ancaman Relokasi Industri Bandung, AKATIGA-FSPMI-FES, Des, 2013, diakses pada <http://www.akatiga.org>

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan “Perusahaan adalah : a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/ buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Perusahaan maupun pekerja merupakan dua elemen yang tidak terpisahkan, apabila ditinjau dari sisi filosofis Perusahaan dan buruh bersinergi satu sama lain guna meningkatkan pertumbuhan industri maupun ekonomi. Keduanya memiliki hubungan yang terbentuk dari rasa saling membutuhkan dan dikenal dengan istilah hubungan kerja. Sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati antara Perusahaan dan pekerja. Buruh berhak mendapatkan imbalan yang layak sesuai dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang menyatakan “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Upah dalam sebuah pekerjaan merupakan komponen utama yang langsung berkaitan dengan kesejahteraan pekerja, pekerja akan Sejahtera apabila upah yang diberikan pengusaha sesuai dengan kebutuhan hidup yang layak. Oleh karena itu perlu adanya kebijakan pengupahan yang ditetapkan oleh pemerintah yang bertujuan mencapai penghasilan yang layak serta dapat memenuhi kebutuhan bagi buruh dan keluarganya melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.⁴

Berdasarkan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja bahwa kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi Upah minimum, Struktur dan skala Upah, Upah kerja lembur, Upah tidak masuk kerja dan/ atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah, dan Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Dalam pengupahan pemberi kerja diuntut harus memahami regulasi terkait upah minimum berdasarkan tempat usahanya karena hal itu berpengaruh dalam pemberian upah kepada pekerja. Seringkali pengusaha dihadapkan dengan permasalahan, yaitu pengusaha ingin produktivitas yang tinggi dari pekerja disamping itu pengusaha juga harus membayar upah yang tinggi. Apabila dalam penetapan upah bagi pekerja tidak adil dan tidak wajar, maka akan menimbulkan perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Perusahaan dan buruh. Hal tersebut tentu bertentangan dengan Pasal 88A ayat (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang menyebutkan “Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/ Buruh atau Serikat Pekerja/ Buruh atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan”. Namun pada kenyataannya masih banyak Perusahaan di berbagai daerah yang membayar upah buruh dibawah ketentuan upah minimum provinsi.

Para pengelola tenaga kerja senantiasa menjunjung tinggi segala sesuatu yang menjadi kewajibannya dan menjadi hak para tenaga kerja, maka segala hal atau kemungkinan negatif yang sewaktu-waktu dapat terjadi dalam suatu kegiatan produksi dapat dihindari. Tenaga kerja akan secara otomatis memahami apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam aktivitas kerja jika semua aspek kebutuhannya telah terpenuhi. Pemilik tenaga kerja memiliki kewajiban kepada karyawannya, seperti halnya dengan upah. Hubungan pemilik dengan stafnya dapat dibuat berharga dengan upah. Oleh karena itu, dalam situasi ini, hak dan kewajiban menjadi sinergi yang sangat penting yang diperlukan untuk pertumbuhan tingkat produktivitas suatu bisnis atau organisasi.

Kesejahteraan pekerja/buruh dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 diwujudkan dalam komponen upah. Kesejahteraan pekerja/buruh dalam komponen upah harus terpenuhi, karena pekerja/buruh adalah suatu status yang walaupun

⁴ Lalu Husni, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), 142.

secara yuridis merupakan individu yang bebas, akan tetapi secara sosiologis pekerja/buruh adalah bukan individu yang bebas, karena pekerja/buruh tidak memiliki bekal hidup lain selain tenaganya sendiri serta secara terpaksa memberikan tenaganya pada orang lain dimana ia tidak dapat menentukan syarat-syarat kerja. Oleh karena itu pekerja/buruh selalu dekat dengan keadaan yang tidak adil dan diskriminatif. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan dari negara dalam bentuk peraturan perundang-undangan.

Perlindungan yang sering menjadi perhatian utama pekerja atau buruh adalah perlindungan terhadap upah. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa upah adalah tuntutan normatif yang masih menimbulkan banyak masalah dalam dunia ketenagakerjaan, sehingga memunculkan berbagai isu hukum dalam konteks hubungan industrial.

Ketidakpastian terkait pengupahan, terutama pada standar kebutuhan hidup layak yang masih dipengaruhi oleh intervensi pemerintah, berpotensi menciptakan ketidakadilan dalam sistem pengupahan yang berlaku. Hal ini dapat mengancam pemenuhan kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya. Jika masalah ini dibiarkan, pekerja/buruh bisa menjadi lebih radikal dan melakukan gerakan solidaritas massal, seperti demonstrasi yang terus berlangsung. Akibatnya, hal ini dapat berdampak signifikan pada penurunan perekonomian negara karena iklim investasi terganggu, serta keamanan dan ketertiban negara menjadi tidak stabil.

Dalam Islam, pengupahan termasuk dalam konsep *Ijarah al-'amal*, di mana upah menjadi faktor yang menentukan kepemilikan, dengan upah berfungsi sebagai sarana untuk mencari harta. Al-Qur'an tidak secara spesifik menyebutkan jumlah minimal gaji, namun Allah SWT dengan tegas mewajibkan pemilik perusahaan untuk membayar upah kepada karyawannya. Selain itu, dalam Islam, besaran gaji harus ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan karyawan.

Islam, sebagai agama *rahmatan lil'alamiin*, sangat memperhatikan kesejahteraan buruh. Dalam sejarah, Islam hadir di tengah-tengah masa yang dipenuhi dengan kezaliman, penindasan, ketidakadilan, dan ketimpangan ekonomi, di mana masyarakat terbagi ke dalam kelompok-kelompok kecil berdasarkan suku dan kabilah. Struktur sosial ini menciptakan stratifikasi sosial yang sangat kuat.

Islam menetapkan prinsip-prinsip hubungan antara majikan dan buruh, di mana keduanya berada pada level "kemanusiaan" yang sama. Tidak ada yang lebih tinggi, meskipun dalam struktur perusahaan terdapat kelompok pemilik modal, pemegang saham, pekerja, dan lainnya. Hubungan antara majikan dan buruh dalam Islam didasarkan pada kekeluargaan, kemitraan, dan simbiosis mutualisme. Oleh karena itu, tidak boleh ada pihak yang menzalimi atau merasa dizalimi oleh pihak lain. Keduanya saling membutuhkan dan harus tercipta hubungan yang saling menguntungkan. Manusia dalam masyarakat dipersatukan bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri, tetapi untuk saling menjaga dan bertanggung jawab atas kesejahteraan bersama.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis memandang penting untuk menganalisis pengupahan dalam perspektif hukum Islam terkait Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja pada klaster ketenagakerjaan, khususnya mengenai sistem pengupahan. Peraturan yang berlaku saat ini dinilai belum sepenuhnya menjawab kompleksitas masalah upah. Oleh karena itu, diperlukan solusi alternatif untuk menyelesaikan permasalahan upah yang kompleks dengan mengedepankan asas pengupahan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan pekerja/buruh di Indonesia.

Mendapatkan pekerjaan adalah hak yang dapat dimiliki oleh setiap warga negara Indonesia. Hak ini dijamin oleh negara hingga tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, yang berbunyi "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Berdasarkan pasal ini dapat disimpulkan bahwa mendapatkan pekerjaan adalah hak mutlak yang dipergunakan sebaik-

baiknya oleh seluruh warga negara tanpa memandang suku, agama, ras, dan jenis kelamin. Karena hak ini mutlak, tidak ada seorang pun yang dapat merampas hak ini dari siapapun⁵.

Setiap pekerjaan pasti akan diberikan suatu imbalan yang biasanya berupa upah yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja. Perusahaan membayar upah kepada buruh. Dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Perusahaan maupun pekerja merupakan dua elemen yang tidak terpisahkan. Apabila ditinjau dari sisi filosofis, perusahaan dan buruh bersinergi satu sama lain guna meningkatkan pertumbuhan industri maupun ekonomi. Keduanya memiliki hubungan yang terbentuk dari rasa saling membutuhkan dan dikenal dengan istilah hubungan kerja, sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati antara perusahaan dan pekerja. Buruh berhak mendapatkan imbalan yang layak sesuai dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk memberikan pemahaman mendalam terhadap sistem pengupahan tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan bagaimana perspektif Hukum Islam terhadap kebijakan tersebut. Penelitian ini akan menelaah data hukum positif dan normatif, kemudian mengkritisi sistem pengupahan tersebut dengan membandingkannya dengan prinsip-prinsip dalam Hukum Islam yang bersumber dari Al-Qur'an, Hadits, dan pendapat ulama. Sasaran penelitian ini adalah perusahaan-perusahaan yang beroperasi di Provinsi Jawa Barat, terutama yang terlibat dalam sektor industri. Populasi penelitian adalah sebagian perusahaan di Jawa Barat, dengan fokus pada perusahaan yang memiliki tenaga kerja dalam jumlah signifikan dan yang telah menerapkan ketentuan pengupahan berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui:

1. Studi Dokumen: Mengumpulkan data sekunder berupa peraturan perundang-undangan, kebijakan terkait ketenagakerjaan, serta bahan hukum Islam yang relevan.
2. Wawancara Mendalam (In-Depth Interview): Melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang terlibat, seperti Disnaker Provinsi Jawa Barat, pekerja/buruh, pengusaha, dan serikat pekerja di perusahaan di Jawa Barat untuk mendapatkan pandangan terkait sistem pengupahan.
3. Observasi: Melakukan pengamatan langsung terhadap pelaksanaan sistem pengupahan di beberapa perusahaan di Jawa Barat untuk mengetahui implementasi kebijakan pengupahan.

Penelitian dimulai dengan tahapan perencanaan, yang mencakup pengidentifikasian masalah terkait pengupahan tenaga kerja, serta pengumpulan bahan hukum yang relevan dengan topik penelitian. Selanjutnya, dilakukan studi dokumen terkait kebijakan pengupahan di Indonesia dan Hukum Islam, serta wawancara dan observasi di lapangan untuk memperoleh data empiris. Semua data yang terkumpul akan dikategorikan dan dianalisis sesuai dengan pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan.

Data yang diperoleh dianalisis dengan metode kualitatif melalui pendekatan analisis isi (*content analysis*). Analisis dilakukan dengan membandingkan kebijakan pengupahan dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 dengan prinsip-prinsip pengupahan dalam Hukum Islam.

⁵ Irhamudin dan Ibrahim Fikma Edrisy, “Implementasi Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Yang berkerja Pada Malam Hari (Studi pada pekerja Hotel Lee Bandar Jaya Lampung Tengah),” 2 (2022), 93.

Hasil dari wawancara dan observasi juga akan diintegrasikan untuk mengidentifikasi masalah-masalah implementasi pengupahan di perusahaan. Temuan dari penelitian ini kemudian disintesis untuk menghasilkan rekomendasi kebijakan yang lebih adil dan sesuai dengan nilai-nilai Hukum Islam serta relevan dengan situasi di Jawa Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Pengupahan dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 (Cipta Kerja)

Berdasarkan hasil studi dokumen dan analisis kebijakan, Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja memperkenalkan sejumlah perubahan signifikan terkait sistem pengupahan. UU ini memuat ketentuan yang lebih fleksibel terkait upah minimum, mekanisme penetapan upah berdasarkan sektor, dan memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk menyesuaikan upah minimum sesuai dengan kondisi ekonomi dan produktivitas daerah. Namun, terdapat beberapa perdebatan mengenai keadilan bagi pekerja, terutama terkait penyesuaian upah minimum yang lebih lambat dibandingkan dengan kenaikan biaya hidup. Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setelah dilakukan analisis, kritik hukum Islam terhadap upah kerja sering kali menyoroiti beberapa perspektif yang relevan dalam konteks ekonomi Islam. Beberapa kritik yang umum muncul termasuk:

1. Keadilan dan Kewajaran Upah: Hukum Islam menekankan prinsip keadilan dalam segala aspek kehidupan, termasuk upah kerja. Kritik sering kali terfokus pada apakah sistem upah yang ada benar-benar adil dan konsisten dengan nilai-nilai keadilan Islam.
2. Eksploitasi dan Perlindungan Pekerja: Ada kekhawatiran bahwa beberapa praktik upah dalam ekonomi kontemporer mungkin mengarah pada eksploitasi pekerja atau tidak memberikan perlindungan yang cukup terhadap hak-hak pekerja, yang bertentangan dengan prinsip perlindungan yang dijunjung tinggi dalam Islam.
3. Distribusi Kekayaan: Salah satu aspek penting dalam hukum ekonomi Islam adalah distribusi kekayaan yang adil. Kritik terhadap upah kerja sering kali mempertanyakan apakah upah yang dibayarkan sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya, ataukah ada ketidakseimbangan yang signifikan dalam distribusi ekonomi.
4. Hukum Islam juga memberikan panduan mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja, walaupun dalam konteks ini perlu diperhatikan bahwa hukum Islam lebih bersifat moral dan etis. Beberapa prinsip yang relevan termasuk:
 - a. Adil dan Setara
 - b. Hak pekerja untuk menerima upah yang wajar dan hak-hak lainnya harus dijamin.
 - c. Kewajiban untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan jujur.
 - d. Kepatuhan terhadap aturan hukum dan moral Islam.
 - e. Solidaritas dan Kepedulian

Konsep solidaritas di antara pekerja dan sikap peduli terhadap kesejahteraan bersama.

Perlu diingat bahwa implementasi prinsip-prinsip ini dapat bervariasi tergantung pada interpretasi dan penerapan di masing-masing negara atau organisasi. Dalam konteks hukum Islam, penerapannya dapat bergantung pada interpretasi ulama dan norma-norma lokal. Selain itu, hukum ketenagakerjaan dapat mengalami perubahan, sehingga penting untuk selalu merujuk pada peraturan yang berlaku saat ini.

Sedangkan hasil Analisis Cipta Kerja menurut Fiqih Siyasa adalah masuk dalam kategori *Siyasah Dusturiyah* kekuasaan *Tasri'iyah*. Dalam peraturan perundang-undangan haruslah memiliki asas tujuan kemaslahatan bagi seluruh masyarakat yang terikat akan Peraturan perUndang-Undang tersebut. Dan dalam pembentukannya pun haruslah melibatkan atau dilakukan oleh *Ahlu Al-Halli wal Aqdi* atau DPR dengan masyarakat dari berbagai golongan atau profesi, karena untuk kemaslahatan umat. Yang mana dalam pembentukan sebuah Qonun atau Hukum Undang-Undang harus dilakukan secara terbuka dan melibatkan elemen masyarakat. Hal tersebut dilakukan agar sebuah Qonun tersebut dihasilkan

dengan baik dan juga sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadits. Manfaat melibatkan elemen masyarakat tersebut ialah agar sebuah Qonun dapat diterima oleh seluruh masyarakat dengan baik dan juga dapat dilaksanakan.

Perusahaan-perusahaan di Jawa Barat perlu menyadari implikasi politik-ekonomi dari penerapan Undang-Undang Cipta Kerja, yang merepresentasikan transformasi dalam regulasi ketenagakerjaan sebagai bagian dari agenda reformasi struktural pemerintah. Kepatuhan terhadap kerangka hukum baru ini bukan hanya menjadi tanggung jawab hukum, tetapi juga strategi politik untuk menjaga stabilitas hubungan industrial. Interaksi yang intensif dengan otoritas lokal dan konsultasi dengan ahli hukum menjadi langkah strategis dalam memahami dinamika dan dampak spesifik undang-undang ini terhadap keberlanjutan bisnis, sekaligus memitigasi potensi konflik dengan tenaga kerja yang mungkin muncul akibat perubahan kebijakan tersebut.

Disharmoni dan tumpang tindih dalam regulasi menjadi sumber utama konflik kebijakan dan kewenangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, yang mencerminkan lemahnya kapasitas koordinasi dalam tata kelola pemerintahan di Indonesia. Situasi ini tidak hanya mempersulit implementasi kebijakan, tetapi juga berdampak pada memburuknya iklim investasi, menghambat agenda pembangunan yang progresif. Dalam konteks ini, konsep omnibus law muncul sebagai instrumen politik dan hukum untuk menyelaraskan regulasi yang tersebar dan sering kali kontradiktif, sehingga memperkuat efisiensi dan efektivitas kebijakan negara.

Namun, implementasi omnibus law juga membawa konsekuensi politik, termasuk potensi resistensi dari kelompok masyarakat yang terdampak langsung. Di tengah kondisi di mana investor asing masih menahan diri untuk berinvestasi, bangsa Indonesia perlu merumuskan kebijakan yang mampu meningkatkan daya saing global. Reformasi regulasi melalui pendekatan omnibus law diharapkan dapat menciptakan kerangka hukum yang responsif terhadap dinamika ekonomi, sosial, dan teknologi, sekaligus memperkuat posisi Indonesia dalam arus kompetisi global.

Implementasi Sistem Pengupahan di Perusahaan Jawa Barat

Hasil wawancara dengan pekerja, serikat pekerja, dan pengusaha di beberapa perusahaan di Jawa Barat menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan telah mengadopsi kebijakan pengupahan yang diatur dalam UU Cipta Kerja. Namun, terdapat keluhan dari pekerja mengenai ketidakadilan dalam penetapan upah, terutama di sektor informal dan industri kecil. Beberapa perusahaan di sektor industri besar menunjukkan kepatuhan yang lebih tinggi terhadap ketentuan, sedangkan di sektor kecil dan menengah, banyak pekerja yang mendapatkan upah di bawah standar minimum.

Mekanisme pembayaran upah tenaga kerja pada perusahaan di Jawa Barat umumnya mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah sesuai dengan ketentuan pada Peraturan Pemerintah (PP) No. 51 Tahun 2023, penghitungan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dilakukan berdasarkan beberapa faktor dan mekanisme yang bertujuan untuk memastikan upah minimum yang layak bagi pekerja. Langkah-langkah umum dalam penghitungan UMK menurut Peraturan Pemerintah (PP) No. 51 Tahun 2023 ini:

1. Formula Dasar Penghitungan UMK
 - a. Formula Penghitungan: UMK dihitung dengan mempertimbangkan beberapa variabel yang mencakup inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan variabel tertentu lainnya yang dianggap relevan.
2. Penyesuaian UMK
 - a. Penyesuaian Inflasi: Inflasi yang digunakan dalam penyesuaian adalah inflasi tahunan yang diumumkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS).
 - b. Penyesuaian Pertumbuhan Ekonomi: Pertumbuhan ekonomi nasional atau regional (tergantung relevansi) juga dijadikan faktor penyesuaian dalam penghitungan UMK.

3. Variabel Tambahan

- a. Selain inflasi dan pertumbuhan ekonomi, pemerintah daerah dapat menambahkan variabel tertentu seperti kondisi ekonomi daerah, tingkat produktivitas, dan daya beli masyarakat yang spesifik untuk wilayah tersebut.
- b. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota memainkan peran penting dalam merekomendasikan besaran UMK. Mereka menggunakan data dari BPS, masukan dari pengusaha, serikat pekerja, serta hasil survei kebutuhan hidup layak (KHL) untuk menetapkan rekomendasi UMK.
- c. Rekomendasi ini kemudian diajukan kepada gubernur untuk disahkan.

4. Penetapan oleh Gubernur

Gubernur kemudian menetapkan UMK berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota. Keputusan Gubernur ini wajib diumumkan dan berlaku mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.

5. Kewajiban Pengusaha

Pengusaha wajib membayar pekerja/buruh dengan upah tidak kurang dari UMK yang telah ditetapkan. UMK berlaku untuk pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun.

6. Pengawasan dan Penegakan

Pelaksanaan dan pengawasan penerapan UMK dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan. Sanksi administratif atau pidana dapat diberikan kepada pengusaha yang tidak mematuhi ketentuan UMK yang berlaku.

Dengan mekanisme ini, diharapkan upah minimum dapat mencerminkan kondisi ekonomi aktual dan mampu memenuhi kebutuhan hidup layak bagi pekerja di masing-masing wilayah. Berikut adalah tabel yang menggambarkan mekanisme pembayaran upah tenaga kerja pada perusahaan di Jawa Barat:

Tahapan	Deskripsi
Penetapan Minimum Upah	Pemerintah Jawa Barat menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) setiap tahunnya. Perusahaan harus mematuhi ketentuan ini sebagai dasar pemberian upah.
Perjanjian Kerja	Perjanjian kerja disepakati sebelum karyawan mulai bekerja, mencakup rincian gaji, tunjangan, dan kompensasi lainnya. Perjanjian ini bisa berupa PKWT atau PKWTT.
Penetapan Waktu Pembayaran	Perusahaan menentukan kapan upah dibayarkan, biasanya setiap bulan pada tanggal tertentu, dan harus dijelaskan kepada karyawan saat penandatanganan kontrak kerja.
Komponen Upah	- Gaji Pokok: Bagian utama dari upah yang diterima karyawan. - Tunjangan: Terdiri dari tunjangan tetap (transportasi, makan, kesehatan) dan tunjangan tidak tetap (kehadiran). - Lembur: Jika bekerja melebihi jam kerja normal, upah lembur dibayarkan sesuai ketentuan.
Pemotongan Upah	Pemotongan upah untuk BPJS, pajak penghasilan, atau pinjaman harus dijelaskan dengan transparan kepada karyawan.
Pembayaran Upah	Pembayaran upah dilakukan melalui transfer bank atau secara tunai, tergantung kebijakan perusahaan dan kesepakatan dengan karyawan. Sebagian besar perusahaan menggunakan transfer bank.
Bukti Pembayaran	Setiap pembayaran upah disertai dengan slip gaji yang merinci komponen upah dan pemotongan yang dilakukan. Slip gaji ini penting sebagai bukti pembayaran bagi karyawan.
Pengaduan dan Penyelesaian Sengketa	Jika karyawan merasa ada ketidakadilan dalam pembayaran upah, mereka dapat mengajukan pengaduan melalui mekanisme penyelesaian sengketa tenaga kerja, seperti mediasi, konsiliasi, atau pengadilan hubungan industrial.
Kepatuhan Hukum Terhadap	Perusahaan wajib mematuhi peraturan perundang-undangan terkait upah tenaga kerja, termasuk UU Ketenagakerjaan dan peraturan daerah yang relevan.

1. **Penetapan Upah Minimum:** Pemerintah Jawa Barat menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) setiap tahunnya. Perusahaan di Jawa Barat harus mematuhi ketentuan ini sebagai dasar pemberian upah.
2. **Perjanjian Kerja:** Sebelum karyawan mulai bekerja, biasanya ada perjanjian kerja yang mencakup rincian mengenai gaji, tunjangan, dan bentuk kompensasi lainnya. Perjanjian ini bisa berupa perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).
3. **Penetapan Waktu Pembayaran:** Perusahaan harus menentukan kapan upah dibayarkan, yang biasanya dilakukan setiap bulan pada tanggal tertentu. Hal ini harus dijelaskan kepada karyawan saat penandatanganan kontrak kerja.
4. **Komponen Upah:**
 - a. **Gaji Pokok:** Bagian utama dari upah yang diterima karyawan.
 - b. **Tunjangan:** Bisa berupa tunjangan tetap (misalnya tunjangan transportasi, makan, kesehatan) dan tunjangan tidak tetap (misalnya tunjangan kehadiran).
 - c. **Lembur:** Jika karyawan bekerja melebihi jam kerja normal, perusahaan harus membayar upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
5. **Pemotongan Upah:** Jika ada pemotongan upah untuk BPJS, pajak penghasilan, atau pinjaman yang diberikan oleh perusahaan, hal ini harus dijelaskan dengan transparan kepada karyawan.
6. **Pembayaran:** Pembayaran upah bisa dilakukan melalui transfer bank atau secara tunai, tergantung pada kebijakan perusahaan dan kesepakatan dengan karyawan. Kebanyakan perusahaan di Jawa Barat menggunakan transfer bank untuk pembayaran upah.
7. **Bukti Pembayaran:** Setiap pembayaran upah harus disertai dengan slip gaji yang merinci komponen upah dan pemotongan yang dilakukan. Slip gaji ini penting sebagai bukti pembayaran bagi karyawan.
8. **Pengaduan dan Penyelesaian Sengketa:** Jika karyawan merasa ada ketidakadilan dalam pembayaran upah, mereka dapat mengajukan pengaduan melalui mekanisme penyelesaian sengketa tenaga kerja, baik melalui mediasi, konsiliasi, atau bahkan pengadilan hubungan industrial.
9. **Kepatuhan Terhadap Hukum:** Perusahaan harus selalu mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait upah tenaga kerja, termasuk UU Ketenagakerjaan dan peraturan daerah yang relevan.

Mekanisme ini memastikan bahwa hak-hak karyawan dilindungi dan perusahaan memenuhi kewajibannya sesuai dengan hukum yang berlaku di Jawa Barat.

Pandangan Hukum Islam terhadap Sistem Pengupahan dalam UU Cipta Kerja

Ketenagakerjaan dalam Islam disandarkan pada kedudukan manusia sebagai khalifah di bumi diperuntukkan mengelola dan memanfaatkan bumi. Secara tidak langsung manusia itu untuk berperan aktif guna memenuhi kebutuhan kehidupan manusia. Upaya tersebut didorong perintah kepada manusia agar bekerja guna memperbaiki dan mencapai kesejahteraan hidupnya. Dengan kata lain perintah tersebut merupakan perintah agar manusia menjadi tenaga kerja yang produktif dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup pribadi, keluarga maupun kebutuhan manusia lainnya.⁶

Gagasan manusia sebagai makhluk yang diharuskan bekerja membuat definisi setiap orang menurut Islam adalah pekerja atau tenaga kerja. Tenaga kerja dalam Islam diartikan sebagai usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Dengan kata lain, Islam memandang aspek ketenagakerjaan sebagai aspek yang sangat penting dalam rangka mewujudkan kehidupan bahagia di dunia dan lebih khusus di akhirat.⁷

⁶ Sumitro Djoyohadikusumo, *Ekonomi Umum*, (Jakarta: PT Pembangunan, 1959), 31.

⁷ Abdul Muim Salim, *Konsepsi Kekuatan Politik dalam Islam*, (Jakarta: UIN Jakarta, 1989), 149.

Islam memandang kerja sebagai unsur produksi didasari konsep istikhlaf, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan Allah SWT untuk menutupi kebutuhan manusia, sedangkan tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas.⁸

Islam memberi petunjuk bahwa kerja adalah bentuk bangunan relasi sosial antar manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, keluarga serta masyarakat disekitarnya dan sekaligus bentuk ideal dari pengabdian diri kepada Allah SWT. Dalam rangka memenuhi berbagai kebutuhan hidup manusia, Islam memperhatikan pemenuhan kebutuhan setiap anggota masyarakat dengan fokus perhatian bahwa manusia diperhatikan sebagai individu (pribadi), bukan sekedar sebagai suatu komunitas yang hidup dalam sebuah negara. Jadi penekanannya pada selain setiap individu dapat memenuhi seluruh kebutuhan pokok, juga dapat meningkatkan kesejahteraan.⁹

Berdasarkan hasil kajian normatif, Hukum Islam mengatur prinsip-prinsip keadilan dalam pengupahan, seperti keharusan membayar upah yang layak dan sesuai dengan usaha serta kontribusi pekerja (QS. Al-Baqarah: 286 dan QS. An-Nisa: 58). Dalam Islam, upah harus adil dan disepakati bersama tanpa ada pihak yang merasa dirugikan. Dari perspektif ini, beberapa ketentuan dalam UU Cipta Kerja, seperti fleksibilitas dalam penetapan upah minimum, bertentangan dengan prinsip keadilan dalam pengupahan menurut Hukum Islam, karena berpotensi merugikan pekerja yang tidak memiliki daya tawar yang kuat.

Pembahasan

Perbandingan Antara Sistem Pengupahan UU Cipta Kerja dan Prinsip Hukum Islam

UU Cipta Kerja memberikan ruang bagi pengusaha untuk menyesuaikan upah dengan kondisi perusahaan, yang bisa berdampak pada penurunan tingkat kesejahteraan pekerja dalam situasi ekonomi yang sulit. Hal ini bertentangan dengan prinsip Hukum Islam yang mengutamakan keadilan dan kesejahteraan pekerja. Dalam Islam, upah merupakan hak pekerja yang harus dipenuhi sesuai dengan kontribusi dan perjanjiannya, tanpa memandang situasi ekonomi yang tidak stabil sebagai alasan untuk menurunkan upah di bawah standar.

Problematika Pelaksanaan Sistem Pengupahan di Jawa Barat

Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa ada kesenjangan antara regulasi yang tertuang dalam UU Cipta Kerja dan implementasinya di lapangan, khususnya dalam perusahaan skala kecil dan menengah di Jawa Barat. Banyak pekerja di sektor informal dan industri kecil yang menerima upah di bawah standar minimum yang ditetapkan pemerintah daerah. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan pengupahan masih kurang efektif dalam memberikan perlindungan yang cukup bagi pekerja.

Kritik terhadap Kebijakan Fleksibilitas Upah

Kebijakan fleksibilitas dalam penetapan upah yang diatur dalam UU Cipta Kerja sering kali lebih menguntungkan pengusaha dibandingkan pekerja, terutama di sektor yang memiliki daya tawar rendah. Sementara Hukum Islam menekankan keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam hubungan kerja, kebijakan dalam UU Cipta Kerja cenderung memberikan keuntungan kepada pengusaha dalam penentuan upah, sehingga menciptakan potensi ketidakadilan bagi pekerja.

⁸ Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam*, 227.

⁹ Hady Sutjipto, "Solusi Islam Terhadap Masalah Ketenagakerjaan", dalam *Jurnal Mimbar*, Vol. XIX No. 4. Desember 2003, 429-430.

Rekomendasi Berdasarkan Hukum Islam

Dari perspektif Islam, sistem pengupahan yang adil harus memenuhi beberapa kriteria: upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya, sesuai dengan usaha yang telah diberikan, dan disepakati bersama tanpa ada unsur paksaan. Oleh karena itu, kebijakan pengupahan dalam UU Cipta Kerja perlu disempurnakan dengan menambahkan perlindungan yang lebih jelas terhadap hak-hak pekerja, termasuk penetapan upah yang lebih adil dan merata, khususnya untuk pekerja di sektor informal dan industri kecil.

KESIMPULAN

Dari perspektif politik hukum Islam, kebijakan yang terkandung dalam Undang-Undang Cipta Kerja dinilai kurang sejalan dengan prinsip keadilan sosial yang menjadi inti dari maqashid syariah (tujuan syariat). Kajian kritis terhadap undang-undang ini menunjukkan bahwa orientasi kebijakan lebih condong pada efisiensi ekonomi dan daya saing investasi, sementara perlindungan hak-hak pekerja dan kesejahteraan sosial cenderung terabaikan. Dalam konteks politik hukum Islam, keadilan sosial merupakan pilar utama yang menuntut pengakuan dan penghormatan terhadap hak buruh, termasuk perlindungan atas jiwa, harta, dan martabat manusia. Ketidakseimbangan ini mencerminkan tantangan dalam mengintegrasikan nilai-nilai keadilan syariah ke dalam kerangka kebijakan yang didominasi oleh paradigma ekonomi neoliberal.

Dalam perspektif politik hukum Islam, praktik pengupahan dalam ekonomi modern sering kali menimbulkan kekhawatiran akan potensi eksploitasi dan pengabaian terhadap perlindungan hak pekerja. Hal ini bertentangan dengan prinsip keadilan distributif yang menjadi inti ajaran Islam, di mana negara dan otoritas memiliki tanggung jawab untuk memastikan keseimbangan antara kepentingan modal dan kesejahteraan pekerja. Islam secara tegas menekankan pentingnya menjaga hak, martabat, dan kesejahteraan buruh sebagai elemen strategis dalam mewujudkan keadilan sosial dan stabilitas politik. Ketimpangan dalam pengupahan tidak hanya berdampak pada dimensi ekonomi, tetapi juga memperburuk relasi kekuasaan antara buruh dan pemilik modal, menciptakan tantangan bagi implementasi nilai-nilai syariah dalam tata kelola ekonomi modern.

Dalam perspektif politik hukum Islam, prinsip distribusi kekayaan yang adil menjadi landasan normatif dalam mengatur relasi ekonomi, termasuk dalam kebijakan pengupahan. Kritik terhadap sistem upah muncul ketika tingkat upah dianggap tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya, yang berujung pada ketimpangan ekonomi struktural. Ketidakseimbangan ini tidak hanya mencerminkan kegagalan dalam mewujudkan keadilan distributif, tetapi juga mengindikasikan lemahnya peran negara dalam mengatur mekanisme pasar untuk melindungi hak-hak pekerja. Hukum ekonomi Islam menempatkan distribusi kekayaan yang adil sebagai instrumen penting dalam menciptakan stabilitas sosial dan politik, sekaligus menjadi mekanisme untuk mengurangi ketimpangan kelas dalam struktur masyarakat.

Hukum Islam memberikan kerangka politik yang mengatur hak dan kewajiban tenaga kerja, yang tercermin dalam prinsip-prinsip keadilan sosial dan pemerataan ekonomi. Dalam konteks politik, hukum Islam menekankan pentingnya negara untuk memastikan perlindungan hak pekerja melalui kebijakan yang adil, yang mencakup kewajiban memberikan upah yang layak dan menghormati hak-hak dasar pekerja. Selain itu, hukum Islam juga memandang pentingnya solidaritas sosial, yang mendorong negara dan masyarakat untuk berperan aktif dalam menciptakan kesejahteraan bersama. Penerapan aturan hukum Islam dalam sektor ketenagakerjaan mengharuskan adanya keseimbangan antara kepentingan pekerja dan majikan, dengan tujuan menciptakan stabilitas sosial-politik yang berkelanjutan.

REFERENSI

- Apong Herlina, Jurnal Dinamika Hak Asasi Manusia: *Transitional Justice Atas Hak-hak Buruh*, Vol.2, No.1, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001),75.
- Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi*, Edisi Keempat, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2009), 192.
- Yulia Indrawati Sari, *Menjelajah Gagasan Tentang Rakyat Pekerja*, Jurnal Analisis Sosial, Vol.1, No.2, Oktober 2005, (Bandung: Yayasan Akatiga, 2005), 51.
- Lihat harian umum nasional, Kompas tentang demo buruh tanggal 30- 10-2015, dikases pada<http://nasional.kompas.com/read/2015/10/31/11315041/Demo.Buruh.Dua.Anggota.LBH.Dipukul.dan.Diseret.Polisi> Rina Herawati, Artikel pada Refleksi Situasi Perburuhan 2013: Penetapan Upah Minimum: Antara Aksi Unjuk Rasa, Kegamangan Pemerintah dan Ancaman Relokasi Industri Bandung, AKATIGA-FSPMI-FES, Des, 2013, diakses pada <http://www.akatiga.org>
- Lalu Husni, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), 142.
- Irhammudin dan Ibrahim Fikma Edrisy, “Implementasi Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Yang berkerja Pada Malam Hari (Studi pada pekerja Hotel Lee Bandar Jaya Lampung Tengah),” 2 (2022), 93.
- Sumitro Djoyohadikusumo, *Ekonomi Umum*, (Jakarta: PT Pembangunan,1959),31.
- Abdul Muim Salim, *Konsepsi Kekuatan Politik dalam Islam*, (Jakarta: UIN Jakarta, 1989), 149.
- Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam*, 227.
- Hady Sutjipto, “Solusi Islam Terhadap Masalah Ketenagakerjaan”, dalam Jurnal Mimbar, Vol. XIX No. 4. Desember 2003,429-430.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020
- Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial;
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja,